Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

ANNUAL REPORT

2000-2001

Canada

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2001
Cat. Number JS74-1/2001
ISBN 0-662-65907-4

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

June 29, 2001

The Honourable Lawrence MacAulay, P.C., M.P.
Solicitor General of Canada
Sir Wilfrid Laurier Building
340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

Pursuant to section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit the annual report of the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee for the fiscal year 2000 – 2001 in order that a copy be laid before the House of Commons and the Senate.

Yours sincerely,

Philippe Rabot
Acting Chair

P.O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tel.: (613) 998-2134
Fax: (613) 990-8969

Casier postal 1159, succursale 'B'
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : (613) 998-2134
Téléc. : (613) 990-8969

Table of contents

The Chair's Message i

Introduction iii

Part I – The Year under Review

Introduction 1
Report on disciplinary processes 2
Summary of cases heard by the Committee 2

Part II – Cases

Disciplinary case D-69 7
Disciplinary case D-70 9
Grievance case G-251 10
Grievance case G-253 11
Rendell 12
MacQuarrie 14
Girouard 16
Disciplinary case D-68 19
Jaworski 20

Appendix 1

Mandate and history of the Committee 21
Steps in the grievance and discipline processes 22

Appendix 2

Internal structure of the ERC 25
Addresses 25

Appendix 3

Statutory provisions (excerpts of the *RCMP Act*) 27

101-07588/

The Chair's Message

The year just ended has illustrated the increasingly important role that the application of the RCMP Code of Conduct plays in the work of our Committee. When I undertook a thorough review of disciplinary procedures in the RCMP, as proposed by former RCMP Commissioner Phillip Murray, I had occasion to note the necessity of corrective measures. The time it takes to complete internal investigations, as well as Adjudication Board hearings on allegations of serious misconduct under the Code of Conduct, must be reduced. The preliminary report that I submitted in February to the new Commissioner, Giuliano Zaccardelli, identifies a number of options that I believe could greatly improve the situation in the short term.

Under the *RCMP Act*, the Committee is empowered to hold hearings but it is not obliged to do so in every case. This power has been exercised infrequently since the Committee was established in 1988. Usually, there is sufficient information in the grievances and appeals that are referred to the Committee, but sometimes the Committee must request additional information from the parties, in writing. This past year, I ruled in a disciplinary matter before the Committee that a hearing was necessary. As a result of this decision, a member of the RCMP, whom an Adjudication Board had ordered to resign from the RCMP, had a chance to more amply explain his aggressive conduct toward a person whom he had just arrested. During this hearing, it was established that the facts differed from those presented to the Adjudication Board and that the sanction was excessive.

In January, the Committee chose a new Executive Director and Senior Counsel, Norman Sabourin. His predecessor, Garry Wetzel, had been performing these duties for nearly a year, and I would like to thank him for his excellent work.

Lastly, I would like to say how much I appreciate the cooperation I have always received from Phillip Murray, who retired as RCMP Commissioner in September. Commissioner Murray not only took a lively interest in labour relations; he had the rare but indispensable ability to

understand and empathize with the feelings of the RCMP rank and file when they objected to positions adopted by management. I discovered these same qualities in Deputy Commissioner Curt Allen, who retired at year-end. While serving as acting Commissioner, which he did from time to time, he often had occasion to rule on cases referred to the Committee.

Introduction

The RCMP External Review Committee is an independent body whose powers and functions are established under the *Royal Canadian Mounted Police Act*. The Committee's overall responsibility is to examine cases of members who feel they have been prejudiced by a decision on a grievance or by a disciplinary measure. While for grievances only certain specific issues may be referred to the Committee, any member has the right, in a disciplinary case against them, to ask to have the case examined by the Committee if the member disagrees with the decision made as a result of the disciplinary process. The categories of grievances that may be referred to the Committee, as well as the disciplinary appeal process, are described in Appendix 1 of this Annual Report.

It should be noted that either a member or the appropriate officer may appeal the original decision in a disciplinary case and have the case referred to the External Review Committee. The appropriate officer is not permitted to appeal the sanction, however: only the member concerned has that right. The statutory provisions relating to the Committee and to the process generally are reproduced in Appendix 3.

After reviewing a case, the Committee does not hand down a decision as such: it submits recommendations to the RCMP Commissioner, who holds final decision-making authority within the RCMP. The Commissioner is not bound by the Committee's findings. The Act provides, however, that reasons must be provided, in writing, if the Commissioner does not accept the recommendations of the Committee in a specific case. This obligation was clarified in a recent Federal Court decision, *Girouard v. Canada*, which is summarized in Part II.

The grievance and disciplinary review system is intended to increase the transparency of the RCMP's decision-making process while ensuring that the examination of decisions that affect RCMP members will be impartial and free from bias. The RCMP is not unionized and its members

do not negotiate their conditions of employment, so the Canadian public needs to know that the management of labour relations in the rcmp is fair and equitable, in keeping with the spirit of the *RCMP Act* (see relevant excerpts in Appendix 3).

In addition to making recommendations on specific cases, the Committee may make general recommendations on matters relating to its mandate. Moreover, it may conduct research or consultations to encourage discussion and thought on important issues. An example is the recently published preliminary report entitled *Disciplinary Processes and Dispute Resolution Techniques in the RCMP*. It is described in Part I of this Annual Report.

Part I – The year under review

Introduction

The Committee, aware of the importance of sharing information with its partners, continued with its efforts to ensure good two-way communication this year. In addition to informal exchanges, distribution of the quarterly newsletter, the *Communiqué*, was extended to all RCMP detachments in Canada. The *Communiqué* summarizes the Committee's work during the quarter and provides case updates, reporting decisions by the Commissioner or Federal Court. The *Communiqué* has also been changed to a more reader-friendly format. In addition to the case summaries, this year the *Communiqué* featured an article by a legal advisor analysing the issue of information-sharing under subsection 31(4) of the *RCMP Act*. The issue concerns the RCMP's obligation to share information when a member presents a grievance. The analysis appears in the April-June 2000 issue of the *Communiqué*, and may be accessed at the Committee's website.

In addition to keeping the members abreast of developments, in writing, information sessions were organized by the Committee for selected groups on issues of common interest. Members' representatives and divisional representatives were among these groups. A member's representative is a lawyer who is retained to represent a member who is the subject of a disciplinary proceeding or a dismissal on medical grounds.

A divisional representative is elected by the members in the division, usually to advocate the members' point of view to RCMP management. In addition, the representatives advise and assist members on labour relations issues, grievances in particular. They also sit on Grievance Advisory Boards, which issue opinions on grievances presented by members (see the notes on this subject in Appendix I).

These representatives have a big job to do when it comes to communicating with the members of the RCMP, but they are also thoroughly conversant with the members' concerns. So, everyone benefits from information sharing: the members, their representatives and the Committee.

With the aging of the RCMP population, the Force has seen a high turnover, with the retirement of numerous members and the hiring of many new recruits. This makes information sharing increasingly important, by enabling all those concerned to better understand the Force's labour relations system and the obligations that arise from it.

Report on disciplinary processes

A report published early this year, *Disciplinary Processes and Dispute Resolution Techniques in the RCMP*, examined disciplinary processes with a view to fostering discussion on appropriate ways to deal with misconduct by members of the Force.

This review was undertaken when serious difficulties with the Force's disciplinary processes became apparent. An alternative mechanism for resolving disciplinary cases was piloted in 1998 by the Commanding Officer of "E" Division in British Columbia. The mechanism seems to have improved processing times, but it raises other concerns, most seriously its fairness to members of the Force and its transparency to Canadians.

The *Report* takes stock of the situation and initiates a dialogue. It reviews the obligations of the parties in disciplinary matters, describes the process established in "E" Division, and makes suggestions for possible changes. The options include: administrative time limit to complete disciplinary investigations and hearings; an expedited process for uncontested matters; wider publicity for regulations issued as the outcome of an ADR (Alternative Dispute Resolution) process. The *report* also discusses many other ideas for change, including possible amendments to the *RCMP Act* or its Regulations.

During this period, the Committee also met with members of the RCMP to discuss these issues. Their feedback was solicited to help the Committee more accurately determine the RCMP's specific concerns around disciplinary processes so that suggestions and recommendations could be prepared.

Summary of cases heard by the Committee

As mentioned above, all cases finalized by the Committee during the reporting year are summarized in the *Communiqué* and may be accessed on the External Review Committee's Internet site, at:
http://www.erc-cee.gc.ca/Communiques/eCommlist.htm

The Committee handled a small number of cases in the 2000-2001 fiscal year. Five of them were disciplinary appeals and twelve were grievances. A brief summary of some of these cases is provided in this section. A thirteenth case was sent

back to the Commissioner without any recommendations because the Committee did not believe it had jurisdiction to hear it. This grievance in question did not fall within one of the categories listed in section 36 of the *RCMP Regulations (1988)*, which is conclusive on this subject (this section of the Regulations is reproduced in Appendix 3).

This year again, the issues under review have been complex. That is because the simpler problems are usually resolved within the Force and the member concerned does not consider it necessary to appeal. Also, the RCMP has been striving to use alternative dispute resolution techniques (ADR) more frequently to resolve internal conflicts, thereby reducing the number of formal appeals.

In its recommendations on disciplinary cases, the Committee recalled the importance of parity of sanctions. In three specific cases, the Committee found that the punishment meted out to the members concerned had been much harsher than that received by other members for similar misconduct. Although the Committee recognized that the Commissioner was not bound by decisions of lower levels, it emphasized that a fundamental principle of disciplinary law is that similar cases should be handled in a similar manner. The Committee held that the members of the RCMP should expect to receive the same treatment as their peers for violating the Code of Conduct.

The Commissioner of the RCMP believes social change has led to certain kinds of behaviour being judged much more critically than in bygone days. Spousal abuse and drunk driving are two examples of behaviour that Canadians will simply not condone. For that reason, the Commissioner believes, harsher sanctions for such misconduct can be justified.

The Committee recognizes that sanctions should take into account the evolution of social opinion. However, to ensure that the process is fair to RCMP members, it is necessary to ensure that a member in one region of the country will not be punished more severely than another member who lives in a different region, for the same misconduct. Sanctions must not vary from one division to the next on the basis of the Division Commanding Officer's view of what is appropriate.

In the spirit of these principles, the Committee recommended reducing the sanctions in the disciplinary cases concerned but in only one of these did the Commissioner accept the Committee's recommendation. In that case, the Adjudication Board had decided to order the member to resign, whereas the RCMP had initially asked for the forfeiture of 10 days' pay. The alleged misconduct involved an assault by a member who was in a position of authority over the victim. When the Committee began to review this case (D-69, summarized in greater detail in Part II), it appeared that evidence

seemed to have been neglected by the Adjudication Board at the disciplinary hearing. Therefore, the Committee deemed it appropriate to hold a hearing to ensure that it had all the evidence before it. After the hearing, the Committee found that an order to resign was too harsh a sanction under the circumstances, and the Commissioner accepted the Committee's recommendation.

In the other two cases, D-67 (domestic violence) and D-71 (sexual assault), the Commissioner stated that the RCMP should severely reprimand the members concerned as a clear signal that the Force will not tolerate such misbehaviour. The Commissioner expressed the view that standards of punishment could change to reflect the evolution of awareness and knowledge and the willingness to accept certain behaviour within an organization, and in society. It should be noted that the Commissioner's ruling in one of these cases is the subject of an application for judicial review in the Federal Court of Canada.

In another disciplinary case, D-70, domestic violence was again at issue. Allegations of misconduct had been made about the member. He pleaded at his hearing that he had acted involuntarily, because of an adverse reaction to his medication. Issues of admissibility of evidence were raised before the Adjudication Board and the External Review Committee. The appropriate officer had requested the member's dismissal, but the sanction that eventually was imposed was forfeiture of 10 days' pay and additional conditions (warning, transfer, continued psychological counselling). The case is summarized in Part II.

Turning now to grievances, three of the cases that were heard were rejected for untimeliness because they had not been presented at the first level within the stipulated time frame. The *RCMP Act* provides that a member must present a grievance within 30 days of being made aware of the decision, act or omission giving rise to the grievance. The Committee has consistently held the view that the Act permits no exceptions to this rule. Thus, a member who fails to present a grievance within thirty days, even on solid grounds, will see the grievance rejected. Obviously, the member must have *knowledge* of the facts that give rise to the grievance. It is from the moment that the member obtains this knowledge that the thirty-day period begins to run.

In hearing three other grievances, the Committee looked at whether the member had standing to present a grievance. In particular, the Committee noted that this issue was sometimes misunderstood or misinterpreted within the RCMP. The Act provides that a member of the RCMP may present a grievance where the member is "*aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force*". In other

words, if a member suffers prejudice due to 'the administration of the affairs of the Force', that member has standing to present a grievance.

How should this expression be interpreted? In one case, the adjudicator found that the impugned decision could not be grieved because the RCMP had respected the Treasury Board guidelines. This is case G-251, which concerns a complaint of sexual harassment and is summarized in Part II. The adjudicator reasoned that because the application of Treasury Board guidelines was not a matter within the RCMP's discretion, the impugned decision was not related to "*the administration of the affairs of the Force*". The Committee interpreted this differently, explaining that the decision which was the subject of the grievance really was related to 'the administration of the affairs of the Force', because the member was not disputing the Treasury Board directive itself, but the way in which it had been interpreted and applied by the RCMP. Thus, any RCMP decision that applies a Treasury Board directive could become the subject of a grievance. The Commissioner accepted the Committee's recommendation and upheld the grievance.

In another grievance (case G-254), the adjudicator had taken a similar line of reasoning on the issue of the member's standing. He held that the member was not aggrieved because the decision not to award him the compensation he had requested was based on a Treasury Board directive, and the RCMP had no alternative. The Committee felt that the member had clearly been aggrieved because he had been refused compensation to which he thought he was entitled. The Committee stated that the issue of whether the member was *entitled* to the compensation concerns the *merits of the grievance*, not to the member's standing or lack of standing. In other words, a grievance cannot be rejected simply on the basis of a belief that the decision complied with the Treasury Board directives. The grievance must be examined on its merits to establish whether it respects the obligations of the RCMP, including the applicable directives.

In case G-249, the Committee observed that the member was unaware of the criteria established in the *RCMP Act* for determining standing. In that case, the member definitely suffered prejudice because of the shortage of housing available at his new posting. However, he presented his grievance before he had actually raised the issue with the RCMP, so the Force did not have the opportunity to try and solve the problem. Therefore, a specific decision, act or omission by the RCMP on which the grievance was based could not be identified. The grievance was therefore rejected because the member had no standing to present it.

Part II – Cases

Some of the cases reviewed by the External Review Committee are summarized in greater detail in this Part because of their interest. In disciplinary case D-69, a hearing was held before the External Review Committee to receive additional evidence. In disciplinary case D-70, the ERC examined the issue of the state of mind of a member who had exhibited violent behaviour but claimed not to remember his actions. Grievance cases G-251 and G-253 concern complaints by members of harassment at the hands of a superior officer.

In two other cases, G-219 and G-233, the Federal Court handed down decisions in applications for judicial review. In cases D-67 and D-68, applications were filed in the Federal Court for judicial review of the Commissioner's decision. Another case, *Jaworski*, was commented on in the April-June 2000 edition of the *Communiqué*. The highlights of that case, and an update on the court proceedings, are summarized in Part II.

As mentioned earlier, the steps in the grievance and disciplinary procedures are summarized in Appendix I.

Disciplinary Case D-69

Facts:

The member was the subject of one allegation of disgraceful conduct arising from his use of force on a person in custody. The member and another, more junior, female member had responded to a call about damage to property. On the way, they arrested a man for being intoxicated in a public place. The man was handcuffed and placed in the back of the police car. Upon arrival at the location of the damage, they realized that the call arose from a domestic assault incident and that the man in their custody was the suspect in this assault. Due to limitations relating to search of a prisoner by a RCMP member of the opposite sex, the suspect had to be searched by the senior member before being driven to the station. While attempting to carry out the search, the member hit the prisoner in the stomach two times, jabbed him in his left eye and jerked his head back and forth, while shouting profanities and words to the

effect that the suspect "should not do that to women". The member then released pepper spray in the prisoner's face.

Adjudication Board:
The member admitted the allegation before the Adjudication Board. The Appropriate Officer recommended a sanction of forfeiture of ten days pay, a reprimand and a recommendation for counselling.

The member argued that forfeiture of ten days pay was excessive. The Adjudication Board informed the parties that it would consider imposing a sanction higher than forfeiture of ten days pay and would not be bound by the Appropriate Officer's recommendation. The member submitted that the possibility of a sanction of dismissal required different preparation than that which had been done and suggested that the proceeding be adjourned to allow adequate preparation. The Board allowed an adjournment of 90 minutes and the member then completed his presentation of evidence on the sanction. The Board found that the Appellant had acted with a degree of premeditation and with the intent to punish the prisoner, and ordered the Appellant to resign. The member appealed the sanction.

Committee's Findings and Recommendations:
In his appeal, the member argued that the quality of his legal representation fell below the acceptable standard, that the Adjudication Board had breached natural justice by not clearly advising him that it was seriously contemplating dismissal as a sanction and by not adjourning the hearing to allow him to adequately prepare for that possibility. He also argued that the sanction was too severe, given previous similar cases, none of which resulted in dismissal.

The Committee determined that the record did not contain sufficient evidence as to whether the member's actions were premeditated and intended as punishment. For this reason, the Acting Chair conducted a hearing into the matter. The Committee's hearing received additional evidence relating to the member's behaviour while attempting to search the prisoner and the circumstances that might have caused the member to resort to the particular force that he employed. The Committee found that the Adjudication Board's decision to adjourn the proceeding for only 90 minutes was unfair because it did not allow the member to adequately prepare in regard to the appropriate sanction. On the basis of all of the evidence received at the two hearings, the Committee also found that the evidence did not support a conclusion that the member acted with premeditation and intent to punish the prisoner. In the Committee's view, the member's use of force was a spontaneous outburst that arose primarily from frustration in attempting to safely carry out a search of

a prisoner who, although not clearly unco-operative, was presenting some difficulties for the member.

The Committee also found that the sanction imposed did not respect the principle of parity of sanction. According to the Committee, it was not only inappropriate for the Board to seek dismissal, it was also excessive for the Appropriate Officer to ask for the maximum possible sanction, short of dismissal. The Committee based it's view on the fact that sanctions in comparable cases in the past were less severe. The Committee therefore recommended that the Commissioner rescind the sanction of ordering the Appellant to resign and impose a sanction of forfeiture of seven days pay and a reprimand.

RCMP Commissioner:
In his decision on this case, the Commissioner agreed entirely with the Committee and imposed the sanction it recommended. The Commissioner mentioned that since there was no evidence of premeditation, the forfeiture of ten days pay was too severe when compared to past cases.

Disciplinary Case D-70

Facts:
In this case, it was alleged that the member had broken the front door of his girlfriend's residence, entered and physically attacked her, and later resisted his arrest and breached the terms of his release from custody.

Adjudication Board:
Before the Adjudication Board, the member testified that due to an adverse reaction to his medication he could not recall the events that had occurred at the residence. The representative of the appropriate officer presented rebuttal evidence from the victim as similar fact evidence, to rebut expert evidence concerning the member's state of mind at the time of the incident. The victim related that the member had exhibited aggressive behaviour toward her on at least four previous occasions.

The Adjudication Board admitted the similar fact evidence, rejected the member's defence and found three allegations to have been established. It rejected the appropriate officer's request that the member be dismissed, and imposed the following sanction: forfeiture of pay for 10 days, a reprimand and recommendations for a transfer and for continued counselling. The member appealed the Board's finding that three allegations of misconduct had been established.

Committee's Findings and Recommendations:
The member argued that the victim's rebuttal evidence presented by the respondent as similar fact evidence should have been found inadmissible by the Board. He also argued that the evidence of his two expert witnesses was misapplied by the Board and was not given enough weight.

For the External Review Committee, the most important issue was the member's state of mind when he broke into his girlfriend's residence. The Committee noted that in view of the defence presented by the member, the onus was on him to prove that his actions were involuntary, not on the appropriate officer to prove intent. The Committee also found that the rebuttal evidence did not constitute similar fact evidence. This evidence established that the member was a difficult person, but since it established nothing concerning the alleged incident it should not have been admitted by the Adjudication Board. However, the Committee found that the rebuttal evidence was not a significant factor in the Board's decision to reject the appellant's defence.

The Committee found that the Adjudication Board had properly assessed the evidence of the first expert witness. The witness had testified that the appellant was suffering from post-traumatic stress disorder, but did not state that the appellant's misconduct was attributable to this disorder. Moreover, the Committee found no error in the Board's use of this expert witness's testimony in assessing the member's credibility.

The Committee also found that the Board made reasonable findings with regard to the second expert witness. The Committee found that while this expert concluded that the member had suffered an adverse reaction to the medication he was taking, his evidence did not establish that, the night of the incidents, the member probably had no control over his actions because of the medication.

RCMP Commissioner:
The Committee recommended that the appeal be dismissed, and the Commissioner ruled in accordance with this recommendation.

Grievance case G-251

Facts:
A member had informed his Division Commanding Officer that he felt his superior officer was harassing him, but he did not want to file an official complaint against her: he just wanted the harassment to stop. He was told that the RCMP had to investigate all complaints, so he was asked for details, which he declined to provide. The appropriate officer, concluding that the complaint was unfounded, decided not to investigate it further.

Five months later, the member still felt he was being harassed, so he made a formal complaint of harassment. He alleged, among other things, that his superior had made several decisions, which he had grieved, to force him to accept a transfer. In his view, this constituted abuse of authority on her part. The appropriate officer refused to conduct an official investigation, believing that the issues raised by the member had been addressed

in the member's grievances against his superior's decisions. The member then grieved the decision not to conduct an official investigation.

Grievance:
The Level I adjudicator found that the appropriate officer had been correct in refusing to conduct an official investigation for breach of the Code of Conduct with regard to the complaint. The adjudicator indicated that the member had not established that he was being harassed. In his conclusions, the adjudicator expressed the opinion that the member could not seek redress through two channels simultaneously, namely the complaints mechanism and the grievance procedure.

Committee's Findings and Recommendations:
In its recommendations, the External Review Committee clarified the definition of 'harassment', specifically that abuse of authority does constitute a form of harassment. The Committee also made two significant findings.

First, the obligation to investigate a complaint of harassment exists even if the complainant does not provide evidence or give testimony to attempt to establish that harassment had occurred. Therefore, when the member came to him to complain the first time, the appropriate officer ought to have conducted his own investigation.

Second, the Committee emphasized that the superior officer's decisions could be grieved on their merits but that the member also had the option of complaining that in making her decisions his superior had abused her authority intentionally and on that basis had harassed him.

The External Review Committee recommended that the grievance concerning the refusal to conduct an investigation should be allowed and that a fresh investigation should be made to determine if the member had been harassed.

RCMP Commissioner:
The Commissioner concurred in these findings and recommendations and ordered that a fresh investigation be made concerning the complaint of harassment.

Grievance case G-253

Facts:
This case revolved around a complaint of harassment by a member against her supervisor. The member considered that she had been harassed, especially when her superior had taken her aside and reprimanded her. Under the circumstances, and considering that the incidents in question took place in Haiti, the member had taken her superior's words to her as threats. This had a very negative impact on the member.

The RCMP investigated what the supervisor had said to the member. The supervisor admitted having told the member that nobody would come to her aid if she was in danger. However, he claimed that this was not a threat but rather a warning that the member's peers wanted nothing more to do with her. The appropriate officer agreed that the supervisor had not intended to threaten the member. It is this decision that the member grieved.

Grievance:
The Level I adjudicator found that a reasonable person might have perceived the supervisor's words as threatening and intimidating. He therefore allowed the grievance and asked the member to regard his decision as an official apology from the RCMP. The member presented a Level II grievance because she was dissatisfied with the remedy she was offered.

Committee's Findings and Recommendations:
The External Review Committee found that the complaint of harassment was well founded. The supervisor's words were threatening and even if he claimed that he had not intended to threaten the member, he ought to have known that his words would be construed as a threat. The Committee recommended that the grievance be upheld and that a letter of apology be sent to the member, with copies to her supervisor and to the supervisor's supervisor. The Commissioner accepted the Committee's recommendations and ordered them implemented.

Rendell

Facts:
Cst. Rendell and his spouse attended a party at a licensed lounge. The appellant became upset with his spouse upon seeing her speaking to one of his male co-workers. Consequently, Cst. Rendell spoke rudely to his spouse and bent two of her fingers backward. Cst. Rendell and his spouse then left the establishment in a taxi.

While in the taxi, Cst. Rendell kicked his spouse's legs, bent her fingers backward, and bit her nose. Upon arriving at their home, the member seized his spouse by the coat to prevent her from leaving. Cst. Rendell then threatened to kill himself and his spouse. Eventually, the member began to calm down. Furthermore, Cst. Rendell, before leaving for the party, had hung his holstered sidearm behind the washroom door in his home.

Three allegations of disgraceful conduct were brought against Cst. Rendell which included: a series of physical assaults against his spouse on the one occasion, uttering of a death threat, and failing to properly secure and store his service revolver. Cst. Rendell was convicted of one criminal offense regarding this misconduct.

Adjudication Board:
The member admitted to the particulars of the three disgraceful conduct allegations. The adjudication board found the three allegations to have been true. Consequently, the adjudication board imposed upon Cst. Rendell an order to resign, a reprimand and a pay forfeiture of three days. Cst. Rendell appealed, to the Commissioner, the sanctions imposed by the adjudication board. The Commissioner then referred the matter to the Committee as he is required to do under the *RCMP Act*.

Committee's Findings and Recommendations:
The Committee found that an order to resign was an inappropriate penalty in the circumstances. The Committee found that the adjudication board erred on a number of issues.

First, the adjudication board failed to provide justification as to why Cst. Rendell's evidence was not credible in that the board did not indicate any conflict in Cst. Rendell's testimony with that of other witnesses nor did the board draw reasonable inferences based upon Cst. Rendell's testimony.

Second, the adjudication board erred in its conclusion that the circumstances demonstrated a "cycle of violence" in that the evidence only established misconduct of an isolated incident rather than one stage in a cycle of violence.

Third, the adjudication board erred in its assessment of the similarities of the case with previous cases where a less severe sanction had been imposed by adjudication boards and thus the adjudication board disregarded the principle that like cases be treated in like fashion. In previous cases, which were relied upon by the adjudication board in rendering its imposition of an order to resign, the members' violent conduct continued subsequent to treatment; however, Cst. Rendell, in this case, ceased his violent behaviour and sought out treatment. Moreover, in previous cases that involved an isolated incident of domestic violence committed by a member, the sanction was merely a forfeiture of pay for ten days, a reprimand and a recommendation for counselling.

Based on the evidence, it was found by the Committee that Cst. Rendell's conduct was out of character and hence that Cst. Rendell had promising rehabilitative potential. Cst. Rendell's actions were out of character in that the evidence suggested that Cst. Rendell's misconduct was directly influenced by alcohol and by depression. Therefore, the Committee found that an order to resign was an inappropriate sanction in the circumstances.

The Committee acknowledged that an act of domestic violence by a RCMP member must be treated very seriously; however, not every case of domestic violence

should result in dismissal. The Committee recommended, to the Commissioner, that the appeal be granted and that the sanction be altered to include a forfeiture of ten days' pay, a reprimand and continued professional counselling.

RCMP Commissioner:
The Commissioner disagreed with the Committee's recommendations and concluded that the circumstances justified the penalty of dismissal and he ordered Cst. Rendell to resign.

Cst. Rendell's state of mind at the time of the incident was of less importance with respect to the impact of Cst. Rendell's actions on the victim, the integrity of the RCMP and societal expectations regarding domestic violence. Accordingly, the credibility of the appellant was found to be of little value in choosing the appropriate sanction.

Furthermore, public and organizational concerns raised the issue of whether police officers convicted of assault in a criminal court can continue to be employed as police officers. The Commissioner found the answer to this issue to be "no." The RCMP has a zero-tolerance prosecution policy in domestic violence situations and the RCMP must send a strong message that this kind of behaviour will not be accepted.

Moreover, the Commissioner found that the prolonged series of attacks and the physical, emotional and psychological abuse of the victim, took precedence in consideration over Cst. Rendell's abstinence from alcohol and Cst. Rendell's voluntary participation in counselling regarding his personal and professional problems, subsequent to the incident. In addition, the Commissioner stated that if less severe sanctions were imposed in other cases with equivalent aggravating circumstances, then those less severe sanctions were inappropriate and insufficient.

Federal Court:
Cst. Rendell has applied to the Federal Court (Trial Division) for judicial review of the Commissioner's decision under the *Federal Court Act*.

MacQuarrie

Facts:
Cst. MacQuarrie was identified by the Health Services Officer (HSO) as a member who should take the Physical Ability Requirement Evaluation (PARE) Test. The rationale for the identification was given in a medical examination report completed by the HSO which indicated that Cst. MacQuarrie was obese.

Cst. MacQuarrie submitted a complaint of harassment against the HSO for making derogatory comments regarding her appearance and for being singled out to take the PARE Test. The HSO claimed that

the general public made comments about the unacceptable appearance of uniformed members, that Cst. MacQuarrie misunderstood or misinterpreted comments made to her and that she was identified to take the PARE Test merely based upon a medical examination report. The harassment claim against the HSO was dismissed. Cst. MacQuarrie did not undergo the PARE Test but was subject to further medical examinations and was ultimately given a medical discharge based upon, in the Medical Board's view, her physically impairing condition.

Cst. MacQuarrie grieved against this medical discharge. She submitted that the HSO, who had led the medical discharge process, was biased against her, that the Medical Board's findings were incorrect and had been based on an obsolete Task Bank and that the Force had failed to make reasonable attempts to find her an alternative position.

Grievance Advisory Board:
The Grievance Advisory Board (GAB) concluded that the grievance should be denied. The GAB found that Cst. MacQuarrie had been treated fairly in the medical discharge process and that there was no evidence that the HSO had altered her medical profile because of her harassment complaint against him. The Level I adjudicator agreed and denied the grievance. Cst. MacQuarrie then appealed the Level I adjudicator's decision to Level II (the Commissioner). The Commissioner then referred the matter to the Committee as required by the *RCMP Act*.

Committee's Findings and Recommendations:
The Medical Board's report was found to have substantial flaws. First, the Medical Board did not identify the medical condition from which Cst. MacQuarrie was suffering. Second, the medical report did not present a basis for finding Cst. MacQuarrie's condition to be permanent in nature. Third, the medical report was based upon dated medical evidence and dated Task Banks.

In addition, although the HSO was not a member of the Medical Board, it was evident that the Medical Board had based its recommendations, at least in part, on the HSO's medical profiles. Consequently, the medical discharge process was tainted by the involvement of the HSO in that the investigation of the harassment complaint suggested the existence of a personality conflict between Cst. MacQuarrie and the HSO.

Furthermore, the Committee found that Force policy had not been followed in that Cst. MacQuarrie was never given a staffing interview. Moreover, administrative positions were in fact available for Cst. MacQuarrie, despite the Force's contention that only positions for fully

operational constables were available. Evidence indicated that another member, with a worse medical profile than Cst. MacQuarrie's, had worked in an administrative position.

The Committee recommended, to the Commissioner, that the grievance be allowed, that a new medical board be convened and that, in the event that Cst. MacQuarrie was found unable to continue as an operational officer, a proper procedure be undertaken to attempt to find her another position within the Force.

RCMP Commissioner:
The Commissioner denied the grievance and medically discharged Cst. MacQuarrie. The Commissioner found that the Appropriate Officer lacks the expertise to review and to reassess medical information relating to limitations and to restrictions.

In the Commissioner's view, the issue before the decision-maker was whether the member could reasonably be expected to return to operational duty. The Medical Board was to make that determination based on the medical evidence before it. The Commissioner concluded that the Medical Board fulfilled its function, according to the medical discharge board guidelines, and provided sufficient information to permit the Appropriate Officer to make an informed decision.

The Commissioner found that the use of obsolete Task Banks was insignificant. The Commissioner found that the use of an older Task Bank was not a procedural error nor did its use invalidate the medical discharge process.

Although the HSO's integrity was called into question, there was no supporting evidence to conclude the HSO's integrity had been compromised. There was no evidence to suggest the HSO was unprofessional in developing Cst. MacQuarrie's profile.

The Commissioner concluded that, on balance, errors in the process did not cause the outcome to change and that the decision to discharge Cst. MacQuarrie was ultimately the correct one.

Federal Court:
Cst. MacQuarrie has applied to the Federal Court (Trial Division) for judicial review of the RCMP Commissioner's decision.

Girouard

Girouard v. Canada (Royal Canadian Mounted Police), [2001] A.C.F. no. 63.

Facts:
Supt. Girouard was in charge of an administrative service with the Force. Supt. Girouard's position was merged with another. Consequently, the responsibilities of Supt. Girouard's position increased.

The superior officer of Supt. Girouard asked that the amalgamated position be reclassified. The classification officer decided not to raise the classification level. The classification officer's decision was based upon the findings of classification evaluators and his impression that the amalgamation had not really increased the position's management responsibilities.

Supt. Girouard grieved against the refusal to raise his position's classification level. The two grounds of Supt. Girouard's grievance were:

1. The evaluation of his position, upon which the decision was based, was erroneous in that the comparison of his position with the benchmark positions in the classification standard did not take into account several duties in his position.
2. The comparison that had been made of his position with a position in another division with a higher classification level also did not take into account several duties required of his position.

Grievance Advisory Board:
The grievance was rejected because the evaluation report of the position was sufficiently documented; therefore, to reject the findings of the evaluators would mean ignoring their classification expertise.

Subsection 31(1) of the *RCMP Act* requires that a member have a cause for grievance as a result of a decision, an act or an omission in the administration of the affairs of the Force (see Appendix 3). The Grievance Advisory Board (GAB) rejected the grievance because it believed that Supt. Girouard was not aggrieved, as required under subsection 31(1) of the *RCMP Act*, in that nothing guaranteed that Supt. Girouard would remain in the position or that he would necessarily be promoted if the classification level were raised. In other words, Supt. Girouard had no reason to grieve.

The GAB submitted its findings and recommendations to the Level I member (hereinafter, the adjudicator). The adjudicator agreed with the GAB's findings and recommendations.

Consequently, Supt. Girouard appealed the Level I decision to Level II (the Commissioner). The Commissioner, as mandated by the *RCMP Act*, referred Supt. Girouard's appeal to the RCMP External Review Committee.

Committee's Findings and Recommendations:
First, the adjudicator's decision was found to be erroneous. Position classification is meant to recognize the work value of its incumbent; therefore, underclassifying a position means that the work is not recognized at its true value.

Furthermore, by the adjudicator's logic a member would never have grounds to grieve against his classification level. The adjudicator's logic may be summarized as follows: if there is no guarantee that a member will remain in a position or if there is no guarantee that a member will be promoted as a result of the classification increase of the member's position, then there are no grounds for contesting the classification level of a member's position. The mere loss of an opportunity for Supt. Girouard to advance his career was sufficient to aggrieve the member for the purposes of subsection 31(1) of the *RCMP Act* (see Appendix 3). In other words, the decision not to reclassify Supt. Girouard's position deprived him of the opportunity to further his career thereby giving him cause to grieve. Since Supt. Girouard had grounds to grieve, then the adjudicator, pursuant to the *RCMP Act*, should have reviewed his grievance. Consequently, the Committee examined the merits of Supt. Girouard's grievance.

The comparison made of Supt. Girouard's position with the benchmark positions had substantial flaws. First, the lack of explanations regarding why the group of duties encompassed by Supt. Girouard's position was less important than that in the benchmark positions, was such that it represented a fundamental error in procedure. Second, flaws were present in the relativity study which led the evaluators to find that Supt. Girouard's position should have had a lower classification level than the other division's position. These flaws consisted of significant details and of explanations omitted from the study.

Furthermore, to conform with the classification standard and with the applicable precedents, the relativity study of a position must be made with other positions at a higher, lower, or comparable level. Hence, the selection of merely one position in the organization was insufficient for conducting an equitable comparison.

The Committee recommended that the Commissioner set aside the Level I adjudicator's decision to not consider Supt. Girouard's complaint and that a new process to classify Supt. Girouard's position be commenced.

RCMP Commissioner:
The Commissioner found that Supt. Girouard had standing to bring forth his complaint. However, the Commissioner stated that no factual error or procedural error had occurred. Hence, the Commissioner found that the decision not to raise the member's classification level contained sufficient reasons and explanations. Therefore, the Commissioner declared the grievance denied. Supt. Girouard subsequently applied to the Federal Court (Trial Division) for a review of the Commissioner's decision.

Federal Court:
The Court held in favour of the Committee's findings and recommendations. It was found that the incompleteness of the relativity study had a detrimental impact upon the value of the study's findings. The Court further ruled that the Commissioner's reasons against the Committee's recommendations were insufficient and thus in contravention of subsection 32(2) of the *RCMP Act* (see Appendix 3). Ultimately, the Court upheld the recommendation by the Committee that a new classification procedure be undertaken for Supt. Girouard's position.

Disciplinary case D-68

Facts:
The complainant knew the member because she had seen him driving around town on duty and off duty over an extended period of time. Sometimes in the Spring of 1997, the complainant made arrangements to meet with the member at his residence as she wished to report a sexual assault upon her that had occurred some fifteen years previous. The night the complainant attended the residence of the member to discuss the incident, they went to his bedroom and had sexual intercourse. The complainant later called the member's Detachment to report a sexual assault.

The member was alleged to have sexually assaulted the complainant while he was in a position of trust and authority.

Adjudication Board:
An Agreed Statement of Facts was submitted in which the member admitted to having sexual intercourse with the complainant. In his testimony before the Adjudication Board, the member indicated that the sexual intercourse was consensual. The Adjudication Board found that the allegation of misconduct had been established. It found the complainant to be credible. Particularly, it found that her description of her conduct, at the time, to be consistent with her claim of non-consent. The Adjudication Board ordered the member to resign from the Force within 14 days or be dismissed.

Committee's Findings and Recommendations:
The member appealed against the finding that the allegation of misconduct was established and against the sanction. The Committee found that there were major aspects of the evidence which the Board completely failed to address, some of its conclusions did not appear to be supported by the evidence and there were comments in the decision which indicated that the Board misunderstood what some of the witnesses stated. The Committee also found that the Board misinterpreted the evidence provided by

the alleged victim and failed to address some critical weaknesses in her evidence, leaving the impression that it had not fully considered the evidence and arguments of the parties before reaching its decision.

The Committee recommended that the appeal be allowed against the Board's finding that one allegation of misconduct was established.

RCMP Commissioner:
The Commissioner considered that the Appellant had an obligation to respect the relationship of trust and to ensure that he did nothing to take advantage of it. However, he failed to do so. Even if the alleged victim consented to the sexual relations as the Appellant alleged, it was a consent induced as a result of his position of trust and authority. The Commissioner maintained the decision of the Adjudication Board and ordered the Appellant to resign.

Federal Court:
The member filed a judicial review application of the Commissioner's decision.

Jaworski

Jaworski v. Canada (A.G.), [1998] 4 F.C. 154 (F.C., Trial Divison) confirmed by A-508-98; [2000] 255 N.R. 167 (F.C., Appeal Division).

This case goes back to 1996, when an Adjudication Board found that Cst. Alexander Jaworski had conducted himself in a disgraceful manner and ordered him to resign. A full summary of this case is available in the April-June 2000 edition of *Communiqué*. It may be accessed on the Internet at: **http://www.erc-cee.gc.ca/Communiques/2000/e200006.htm**

The Committee's recommendations in this case hinged on its finding that the Adjudication Board had committed a number of errors. The Commissioner, however, dismissed the member's appeal and upheld the order to resign. Mr. Jaworski took the case to the Federal Court. The Trial Division found against him, and he appealed to the Appeal Division. The Appeal Division conducted a full review. It examined two crucial questions, the first being whether the Commissioner had erred in upholding the Adjudication Board's decision and the second being whether the Commissioner's reasons were sufficient to satisfy his statutory duty to give reasons. The Court answered both questions in the negative, and in September 2000, handed down its decision dismissing the appeal. An application for leave to appeal to the Supreme Court was denied in January 2001.

Appendix 1

Mandate and History Of The Committee

Established in early 1987, the Committee was one of two entities created as civilian oversight agencies for the RCMP. The other was the RCMP Public Complaints Commission. The first Chair of the Committee was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the *Commission of Inquiry relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1992, the Vice-Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair of the Committee, a position which she held until 1998. The current Vice-Chair and Acting Chair, Philippe Rabot, has held these positions since July 1998. Mr. Rabot was formerly Vice-Chair of the Assessment Review Board of Ontario, Secretary of the Copyright Board of Canada, and Assistant Director General of Appeals at the Public Service Commission of Canada.

The RCMP External Review Committee is an independent, neutral administrative tribunal established under *the Royal Canadian Mounted Police Act*. Its main mandate is to provide recommendations to the RCMP Commissioner concerning second-level grievances, appeals against disciplinary measures imposed by adjudication boards, and appeals of discharge and demotion decisions. If the Commissioner does not accept the recommendations of the Committee, reasons must be provided.

Under the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers all appeals of formal discipline and all discharge and demotion appeals to the Committee unless the member of the RCMP requests that the matter not be referred. In addition, pursuant to section 33 of the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers certain types of grievances to the Committee in accordance with regulations made by the Governor in Council. Section 36 of the *RCMP Regulations* specifies the grievances

which the RCMP Commissioner must refer to the Committee. These are grievances respecting: a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members; b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*; c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive; d) the Force's interpretation and application of the RCMP Relocation Directive; e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

The Committee Chair can dispose of matters referred to the Committee either on the basis of the material in the record or following a hearing. In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance amongst the many complex and different interests involved while ensuring that the principles of administrative and labour law are respected and the remedial approach indicated by the *RCMP Act* is followed. In each case, the Committee must consider the public interest, ensure respect for the rights of RCMP members to fair treatment in accordance with the spirit of the Act and provisions of Public Service regulations and directives applicable to the RCMP, and ensure that RCMP management is in a position to manage its labour relations in a way that helps to maintain public confidence.

Steps in the grievance and discipline processes

There are two avenues by which a case may be referred to the External Review Committee: the formal disciplinary process and the grievance process. In both instances, decisions are first made within the Force and are "Level I". A final decision can be made on appeal to the Commissioner, who is considered "Level II". The decision of the RCMP Commissioner is final and binding, subject only to judicial review by the Federal Court. However, the Commissioner must refer the matter to the Committee before making a decision.

As mentioned earlier, relevant legislative provisions are reproduced in Appendix 3. Below is a description of the steps in both processes.

Level I Process

Adjudication Board (Disciplinary Process)

The "Appropriate Officer" is responsible under the *RCMP Act* to commence formal disciplinary action against the member in the form of an adjudication board when it appears that the member has contravened the Code of Conduct. Typically,

three officers are appointed to adjudication boards. One of the officers appointed to the adjudication board must be a graduate from a law school recognized by the law society of any province. Formal disciplinary action, in the form of an adjudication board, occurs when the alleged contravention is serious in nature and the informal disciplinary instruments available (i.e.: training, counseling, transfer, closer supervision) would be insufficient corrective measures in the circumstances.

The adjudication board then holds a hearing to investigate whether the events in fact occurred and if the allegations are proven. If they are, the board then determines the appropriate sanction.

Grievance Advisory Board (Grievance Process)

The RCMP Commissioner is authorized under section 36 of the *RCMP Act* to generate rules regarding grievance presentation and consideration. The Grievance Advisory Board (GAB) is created pursuant to these rules or Standing Orders.

The grievance procedure is composed of two stages. The primary step in the grievance presentation process is deemed as Level I. Generally, Level I will constitute an officer designated by the Commissioner. The Commissioner constitutes Level II of the grievance process as defined under subsection 32(1) of the *RCMP Act* (see Appendix 3).

The Level I officer assesses whether the incident grieved was of substance. The Level I officer first receives the grievance from the member to assess whether the grievance complied with the criteria outlined in subsection 12(2) of the Commissioner's Standing Orders. All the criteria in subsection 12(2) of the Standing Orders must be met to permit the Level I grievance officer to direct a GAB to be convened. Under subsection 12(2) of the Standing Orders, a board shall not be convened where the member who constitutes Level I decides that:

1. the member was not aggrieved (subsection 31(1) of the *RCMP Act*) and the grievance was not presented within 30 days of the incident giving rise to the grievance (subsection 31(2)(a) of the *RCMP Act*) (see Appendix 3);
2. the subject of the grievance is a position expressly excluded from the grievance process (subsections 31(3) and 31(7) of the *RCMP Act*) (see Appendix 3);
3. the subject of the grievance is a job opportunity bulletin;
4. the grievance shall be allowed; or
5. the request, from the grieving member, not to convene a gab be granted.

The Level I member appoints two officers and one Division Staff Relations Representative to the GAB. Hence, the GAB is composed of three individuals in total. The GAB convenes to consider the member's grievance. The GAB presents its findings and recommendations to the member who constitutes Level I (the officer appointed by the Commissioner) or Level II (the Commissioner). The Level I member or Level II member is not bound by the GAB's findings and recommendations.

Level II Process

RCMP Commissioner and Role of the External Review Committee

If the member or the Appropriate Officer is dissatisfied with the decision from the Level I bodies, then the member or the Appropriate Officer may appeal the decision to the RCMP Commissioner (Level II). The final and binding stage of appeal for a member or for the Appropriate Officer is the decision rendered at Level II (the Commissioner), subject only to judicial review.

Prior to making a decision, the Commissioner is required to refer the matter to the Committee. The findings and recommendations submitted to the Commissioner by the Committee may or may not be accepted by the Commissioner. However, if the Commissioner does not accept the findings and recommendations from the Committee, then the Commissioner must provide sufficient reasons for not accepting as stated by the Federal Court's interpretation of subsection 32(2) of the *RCMP Act* (see Appendix 3).

The Judicial Process

Judicial Review by the Federal Court of Canada

The RCMP Commissioner is an agent created by a federally enacted statute and, as such, falls under the jurisdiction of the Federal Court pursuant to the *Federal Court Act*. If a member of the RCMP has gone through the process of presenting his complaint to Level II and remains dissatisfied with the final ruling of the Commissioner (Level II), then the member may apply to the Federal Court (Trial Division) for a review of the Commissioner's decision. Therefore, although the RCMP Commissioner's decision is binding over the adjudication board, the GAB, the Appropriate Officer (Level I) and the Committee, the Commissioner's decision can still be either upheld or overturned by the Federal Court.

Appendix 2

Internal Structure Of The ERC

During the reporting year, the Committee operated with only one member, who served as Acting Chair and reviewed all cases referred by the RCMP. Administrative support was provided through an Executive Director, who directs the work of counsel and serves as Senior Counsel. Systems, financial administration and public enquiries are handled by the Office Manager.

Members and staff of the Committee

Acting Chair and Vice-Chair	Philippe Rabot
Executive Director and Senior Counsel	Norman Sabourin
Counsel	Odette Lalumière
Counsel	Caroline Maynard
Office Manager	Lorraine Grandmaitre

Addresses

While the Committee has its offices in Ottawa, it may hold hearings elsewhere if the need arises. The Committee's address is:

P.O. 1159, Station B
Ottawa, ON
K1P 5R2
Tel: (613)998-2134
Fax: (613)990-8969
E-mail: org@erc-cee.gc.ca

The Committee's publications may be accessed on its website, at:
www.erc-cee.gc.ca

Appendix 3

Statutory Provisions
(Excerpts from the *RCMP Act*)

Part II
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee
Establishment and Organization of Committee

25. (1) There is hereby established a committee, to be known as the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee, consisting of a Chairman, a Vice-Chairman and not more than three other members, to be appointed by order of the Governor in Council.

(2) The Committee Chairman is a full-time member of the Committee and the other members may be appointed as full-time or part-time members of the Committee.

(3) Each member of the Committee shall be appointed to hold office during good behaviour for a term not exceeding five years but may be removed for cause at any time by order of the Governor in Council.

(4) A member of the Committee is eligible for re-appointment on the expiration of the member's term of office.

(5) No member of the Force is eligible to be appointed or to continue as a member of the Committee.

(6) Each full-time member of the Committee is entitled to be paid such salary in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.

(7) Each part-time member of the Committee is entitled to be paid such fees in connection with the work of the Committee as may be approved by order of the Governor in Council.

(8) Each member of the Committee is entitled to be paid reasonable travel and living expenses incurred by the member while absent from the member's ordinary place of residence in connection with the work of the Committee

(9) The full-time members of the Committee are deemed to be employed in the Public Service for the purposes of the *Public Service Superannuation Act* and to be employed in the public service of Canada for the purposes of the *Government Employees Compensation Act* and any regulations made under section 9 of the *Aeronautics Act*.

R.S., 1985, c. R-10, s. 25; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

26. (1) The Committee Chairman is the chief executive officer of the Committee and has supervision over and direction of the work and staff of the Committee.

(2) In the event of the absence or incapacity of the Committee Chairman or if the office of Committee Chairman is vacant, the Minister may authorize the Vice-Chairman to exercise the powers and perform the duties and functions of the Committee Chairman.

(3) The Committee Chairman may delegate to the Vice-Chairman any of the Committee Chairman's powers, duties or functions under this Act, except the power to delegate under this subsection and the duty under section 30.

R.S., 1985, c. R-10, s. 26; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

27. (1) The head office of the Committee shall be at such place in Canada as the Governor in Council may, by order, designate.

(2) Such officers and employees as are necessary for the proper conduct of the work of the Committee shall be appointed in accordance with the *Public Service Employment Act*.

(3) The Committee may, with the approval of the Treasury Board,

(a) engage on a temporary basis the services of persons having technical or specialized knowledge of any matter relating to the work of the Committee to advise and assist the Committee in the exercise or performance of its powers, duties and functions under this Act; and

(b) fix and pay the remuneration and expenses of persons engaged pursuant to paragraph (a).

R.S., 1985, c. R-10, s. 27; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Duties

28. (1) The Committee shall carry out such functions and duties as are assigned to it by this Act.

(2) The Committee Chairman shall carry out such functions and duties as are assigned to the Committee Chairman by this Act.

R.S., 1985, c. R-10, s. 28; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Rules

29. Subject to this Act, the Committee may make rules respecting

(a) the sittings of the Committee;

(b) the manner of dealing with matters and business before the Committee generally, including the practice and procedure before the Committee;

(c) the apportionment of the work of the Committee among its members and the assignment of members to review grievances or cases referred to the Committee; and

(d) the performance of the duties and functions of the Committee under this Act generally.

R.S., 1985, c. R-10, s. 29; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Annual Report

30. The Committee Chairman shall, within three months after the end of each fiscal year, submit to the Minister a report of the activities of the Committee during that year and its recommendations, if any, and the Minister shall cause a copy of the report to be laid before each House of Parliament on any of the first fifteen days on which that House is sitting after the day the Minister receives it.

R.S., 1985, c. R-10, s. 30; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

PART III

GRIEVANCES

Presentation of Grievances

31. (1) Subject to subsections (2) and (3), where any member is aggrieved by any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force in respect of which no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders, the member is entitled to present the grievance in writing at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Part.

(2) A grievance under this Part must be presented

(a) at the initial level in the grievance process, within thirty days after the day on which the aggrieved member knew or reasonably ought to have known of the decision, act or omission giving rise to the grievance; and

(b) at the second and any succeeding level in the grievance process, within fourteen days after the day the aggrieved member is served with the decision of the immediately preceding level in respect of the grievance.

(3) No appointment by the Commissioner to a position prescribed pursuant to subsection (7) may be the subject of a grievance under this Part.

(4) Subject to any limitations prescribed pursuant to paragraph 36(b), any member presenting a grievance shall be granted access to such written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance as the member reasonably requires to properly present it.

(5) No member shall be disciplined or otherwise penalized in relation to employment or any term of employment in the Force for exercising the right under this Part to present a grievance.

(6) As soon as possible after the presentation and consideration of a grievance at any level in the grievance process, the member constituting the level shall render a decision in writing as to the disposition of the grievance, including reasons for the decision, and serve the member presenting the grievance and, if the grievance has been referred to the Committee pursuant to section 33, the Committee Chairman with a copy of the decision.

(7) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (3) any position in the Force that reports to the Commissioner either directly or through one other person.

R.S., 1985, c. R-10, s. 31; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1994, c. 26, s. 63(F).

32. (1) The Commissioner constitutes the final level in the grievance process and the Commissioner's decision in respect of any grievance is final and binding and, except for judicial review under the *Federal Court Act*, is not subject to appeal to or review by any court.

(2) The Commissioner is not bound to act on any findings or recommendations set out in a report with respect to a grievance referred to the Committee under section 33, but if the Commissioner does not so act, the Commissioner shall include in the decision on the disposition of the grievance the reasons for not so acting.

(3) Notwithstanding subsection (1), the Commissioner may rescind or amend the Commissioner's decision in respect of a grievance under this Part on the presentation to the Commissioner of new facts or where, with respect to the finding of any fact or the interpretation of any law, the Commissioner determines that an error was made in reaching the decision.

R.S., 1985, c. R-10, s. 32; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16; 1990, c. 8, s. 65.

Reference to Committee

33. (1) Before the Commissioner considers a grievance of a type prescribed pursuant to subsection (4), the Commissioner shall refer the grievance to the Committee.

(2) Notwithstanding subsection (1), a member presenting a grievance to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the grievance to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the grievance to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the grievance to the Committee.

(3) Where the Commissioner refers a grievance to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with a copy of

(a) the written submissions made at each level in the grievance process by the member presenting the grievance;

(b) the decisions rendered at each level in the grievance process in respect of the grievance; and

(c) the written or documentary information under the control of the Force and relevant to the grievance.

(4) The Governor in Council may make regulations prescribing for the purposes of subsection (1) the types of grievances that are to be referred to the Committee.

R.S., 1985, c. R-10, s. 33; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

34. (1) The Committee Chairman shall review every grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

(2) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is satisfied with the disposition of the grievance by the Force, the Committee Chairman shall prepare and send a report in writing to that effect to the Commissioner and the member presenting the grievance.

(3) Where, after reviewing a grievance, the Committee Chairman is not satisfied with the disposition of the grievance by the Force or considers that further inquiry is warranted, the Committee Chairman may

(a) prepare and send to the Commissioner and the member presenting the grievance a report in writing setting out such findings and recommendations with respect to the grievance as the Committee Chairman sees fit; or

(b) institute a hearing to inquire into the grievance.

(4) Where the Committee Chairman decides to institute a hearing to inquire into a grievance, the Committee Chairman shall assign the member or members of the Committee to conduct the hearing and shall send a notice in writing of the decision to the Commissioner and the member presenting the grievance.

R.S., 1985, c. R-10, s. 34; R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

PART IV
DISCIPLINE
Appeal

45.14. (1) Subject to this section, a party to a hearing before an adjudication board may appeal the decision of the board to the Commissioner in respect of

(a) any finding by the board that an allegation of contravention of the Code of Conduct by the member is established or not established; or

(b) any sanction imposed or action taken by the board in consequence of a finding by the board that an allegation referred to in paragraph (a) is established.

(2) For the purposes of this section, any dismissal of an allegation by an adjudication board pursuant to subsection 45.1(6) or on any other ground without a finding by the board that the allegation is established or not established is deemed to be a finding by the board that the allegation is not established.

(3) An appeal lies to the Commissioner on any ground of appeal, except that an appeal lies to the Commissioner by an appropriate officer in respect of a sanction or an action referred to in paragraph (1)(b) only on the ground of appeal that the sanction or action is not one provided for by this Act.

(4) No appeal may be instituted under this section after the expiration of fourteen days from the later of

(a) the day the decision appealed from is rendered, if it is rendered in the presence of the party appealing, or the day a copy of the decision is served on the party appealing, if it is rendered in the absence of that party, and

(b) if the party appealing requested a transcript pursuant to subsection 45.13(2), the day the party receives the transcript.

(5) An appeal to the Commissioner shall be instituted by filing with the Commissioner a statement of appeal in writing setting out the grounds on which the appeal is made and any submissions in respect thereof.

(6) A party appealing a decision of an adjudication board to the Commissioner shall forthwith serve the other party with a copy of the statement of appeal.

(7) A party who is served with a copy of the statement of appeal under subsection (6) may, within fourteen days after the day the party is served with the statement, file with the Commissioner written submissions in reply, and if the party does so, the party shall forthwith serve a copy thereof on the party appealing.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

45.15. (1) Before the Commissioner considers an appeal under section 45.14, the Commissioner shall refer the case to the Committee.

(2) Subsection (1) does not apply in respect of an appeal if each allegation that is subject of the appeal was found by the adjudication board to have been established and only one or more of the informal disciplinary actions referred to in paragraphs 41(1)(a) to (g) have been taken by the board in consequence of the finding.

(3) Notwithstanding subsection (1), the member whose case is appealed to the Commissioner may request the Commissioner not to refer the case to the Committee and, on such a request, the Commissioner may either not refer the case to the Committee or, if the Commissioner considers that a reference to the Committee is appropriate notwithstanding the request, refer the case to the Committee.

(4) Where the Commissioner refers a case to the Committee pursuant to this section, the Commissioner shall furnish the Committee Chairman with the materials referred to in paragraphs 45.16(1)(a) to (c).

(5) Sections 34 and 35 apply, with such modifications as the circumstances require, with respect to a case referred to the Committee pursuant to this section as though the case were a grievance referred to the Committee pursuant to section 33.

R.S., 1985, c. 8 (2nd Supp.), s. 16.

Excerpt From The RCMP Regulations (1988)

(Section 36: grievances that can be referred to the Committee)

36. For the purposes of subsection 33(4) of the Act, the types of grievances that are to be referred to the External Review Committee of the Force are the following, namely,

(a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;

(b) the stoppage ofthe pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the Act;

(c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;

(d) the Force's interpretation and application of the *R.C.M.P. Relocation Directive*; and

(e) administrative discharge for grounds specified in paragraph 19(a), (f) or (i).

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

RAPPORT ANNUEL 2000-2001

Canada

© Ministre des travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2001
N° de cat. JS74-1/2001
ISBN 0-662-65907-4

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

Le 29 juin 2001

L'honorable Lawrence MacAulay, C.P., député
Solliciteur général du Canada
Immeuble Sir-Wilfrid-Laurier
340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, j'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice financier 2000-2001, afin qu'il soit déposé à la Chambre des communes et au Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, mes salutations distinguées.

Philippe Rabot
Président intérimaire

P.O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tel.: (613) 998-2134
Fax: (613) 990-8969

Casier postal 1159, succursale 'B'
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : (613) 998-2134
Téléc. : (613) 990-8969

Table des matières

Message du Président i

Introduction iii

Partie I – L'année en revue

Introduction 1
Rapport sur les processus disciplinaires 2
Sommaire des affaires entendues par le Comité 3

Partie II – Cas d'espèce

Le dossier disciplinaire D-69 7
Le dossier disciplinaire D-70 9
Le dossier de grief G-251 11
Le dossier de grief G-253 12
L'affaire *Rendell* 13
L'affaire *MacQuarrie* 15
L'affaire *Girouard* 18
Le dossier disciplinaire D-68 20
L'affaire *Jaworski* 21

Annexe 1

Mandat et historique du Comité 23
Les étapes du processus de règlement des griefs et du processus disciplinaire 24

Annexe 2

Structure interne du Comité 27
Coordonnées 27

Annexe 3

Dispositions législatives (extraites de la *Loi sur la GRC*) 29

Message du président

L'année qui vient de se terminer a illustré à quel point l'application du *Code de déontologie* de la Gendarmerie royale du Canada devient une partie de plus en plus importante du travail de notre Comité. En entreprenant un examen approfondi des procédures disciplinaires au sein de la GRC, tel que me l'avait proposé l'ancien commissaire de la GRC, Phillip Murray, j'ai pu constater qu'il y a un besoin urgent pour la GRC de prendre les moyens qui s'imposent. Il faut réduire les délais anormalement longs qui existent pour terminer les enquêtes internes et fixer les audiences des comités d'arbitrage qui doivent se prononcer sur des allégations d'infractions graves au *Code de déontologie*. Le rapport préliminaire que j'ai présenté en février au nouveau commissaire, Giuliano Zaccardelli, fait état de plusieurs options qui, selon moi, pourraient grandement améliorer la situation à brève échéance.

La *Loi sur la GRC* accorde au Comité le pouvoir de tenir des audiences mais ne l'oblige pas à le faire dans chaque cas. C'est un pouvoir que nous avons exercé très rarement depuis la création du Comité en 1988. Règle générale, les dossiers de griefs et les appels disciplinaires qui sont renvoyés au Comité contiennent suffisamment de renseignements. Il arrive à l'occasion que le Comité demande un complément d'information aux parties, ce qui se fait par écrit. Il y a eu un appel disciplinaire dont le Comité a eu à traiter au cours de la dernière année où j'ai jugé qu'il était essentiel que le Comité tienne une audience. Cela a permis à un membre de la GRC, à qui un Comité d'arbitrage avait ordonné qu'il démissionne de la GRC, de pouvoir mieux expliquer des gestes agressifs qu'il avait posé à l'endroit d'une personne qu'il venait d'arrêter. Il a ainsi été établi que les faits étaient différents de ceux qu'on avait présenté au Comité d'arbitrage et que la peine imposée était donc trop sévère.

Au mois de janvier, le Comité a retenu les services d'un nouveau directeur exécutif, Norman Sabourin, qui a également assumé la fonction d'avocat principal. Son prédécesseur, Garry Wetzel, avait assuré l'intérim pendant près d'un an et je tiens à le remercier pour l'excellent travail qu'il a accompli.

Enfin, je voudrais dire à quel point j'ai apprécié de pouvoir compter sur la collaboration soutenue de Phillip Murray, qui a pris sa retraite comme commissaire de la GRC en septembre. Non seulement le commissaire a démontré un vif intérêt pour les questions des relations de travail, mais aussi il avait cette capacité si rare mais si précieuse qu'est celle de pouvoir se mettre dans la peau des membres de la GRC qui s'opposaient à des positions prises par la gestion de l'organisation et comprendre parfaitement ce qu'ils ressentaient. J'ai également retrouvé ces mêmes qualités chez le sous-commissaire Curt Allen, qui a pris sa retraite à la fin de l'année et qui, lorsqu'il agissait comme commissaire intérimaire de temps à autre, a souvent eu l'occasion de se prononcer sur des dossiers qui avaient été renvoyés au Comité.

Introduction

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme indépendant dont les pouvoirs et fonctions sont prévus dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. De façon générale, le Comité est chargé d'examiner les dossiers de membres de la GRC qui se sentent lésés suite à une décision rendue au sein de la GRC concernant un grief ou une mesure disciplinaire. En matière de griefs, seules certaines questions spécifiques peuvent être référées au Comité. Toutefois, en ce qui concerne les mesures disciplinaires, un membre a toujours droit de demander à ce que son dossier soit examiné par le Comité s'il n'est pas d'accord avec la décision qui résulte du processus disciplinaire. Les griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité, de même que la procédure d'appel en matière disciplinaire, sont décrits dans l'annexe 1 du présent rapport annuel.

Il importe de noter que ce sont à la fois les membres et les officiers compétents qui peuvent faire appel d'une décision initiale en matière disciplinaire et, par conséquent, obtenir le renvoi de l'affaire devant le Comité externe. Il n'y a qu'une seule circonstance où l'officier compétent ne peut pas faire appel : il s'agit de la peine imposée. En ce cas, seul le membre a droit d'appel. Les dispositions législatives relatives au Comité et à l'ensemble du processus sont reproduites à l'annexe 3.

Après avoir revu une affaire, le Comité ne rend pas de décision comme telle mais il présente plutôt des recommandations au commissaire de la GRC. En effet, c'est ce dernier qui conserve l'ultime pouvoir de décision au sein de la GRC : il n'est pas lié par les conclusions du Comité. Cependant, la Loi prévoit que le commissaire doit motiver sa décision s'il s'écarte des recommandations du Comité dans un cas précis. Cette obligation a été précisée lors d'une décision récente de la Cour fédérale, l'affaire *Girouard*, qui est résumée dans la partie II.

Ce régime de révision de griefs et de décisions disciplinaires vise à rendre plus transparent le processus décisionnel au sein de la GRC. Il permet aussi d'assurer un examen neutre et impartial des décisions qui touchent les membres de la

Gendarmerie. Comme les membres de la GRC ne sont pas syndiqués et ne négocient pas leur régime de relations de travail, il importe que le public canadien soit assuré que les relations de travail au sein de la GRC sont menées de façon juste et équitable. Ceci reflète l'esprit de la *Loi sur la GRC* (voir les extraits pertinents à l'annexe 3).

En plus des recommandations sur des cas spécifiques, le Comité peut faire des recommandations d'ordre général sur les aspects touchant à son mandat. En outre, il peut mener des recherches ou des consultations pour favoriser les discussions et la réflexion sur des sujets importants.

Un exemple est le récent rapport préliminaire du Comité intitulé *Les processus disciplinaires et les techniques de résolution des conflits au sein de la GRC*, qui est décrit à la partie I du présent rapport annuel.

Dans l'exercice de son mandat, le Comité est appuyé par des conseillers juridiques qui fournissent recherche et analyse au président. Les coordonnées du personnel sont fournies en annexe 2.

Partie I – L'année en revue

Introduction

Conscient de l'importance de l'échange d'information avec ses partenaires, le Comité a poursuivi des initiatives de saines communications au cours de l'année. En plus des échanges informels, on a élargi la distribution du *Communiqué*, document d'information publié quatre fois au cours de l'année, pour l'expédier à tous les détachements de la GRC à travers le pays. Le *Communiqué* résume l'activité du Comité pendant un trimestre et donne des mises à jour sur d'anciens cas, pour faire état de décisions par le commissaire ou encore par la Cour fédérale. Le format du *Communiqué* a par ailleurs été amélioré afin d'en rendre la lecture plus agréable. Outre les résumés des affaires référées au Comité, le *Communiqué* a présenté une analyse préparée par une conseillère juridique, portant sur la communication de renseignements en vertu du paragraphe 31(4) de la *Loi sur la GRC*. Il s'agit d'un rappel sur les obligations de la GRC pour l'échange d'information lorsqu'un membre présente un grief. L'analyse est présentée dans le *Communiqué* d'avril-juin 2000, disponible sur le site internet du Comité.

Outre les communications écrites, des séances d'information ont été organisées par le Comité à l'intention de certains membres de la GRC sur des questions d'intérêt commun. On a ainsi rencontré les représentants des membres de même que les représentants divisionnaires. Les représentants des membres sont des avocats qui sont appelés à représenter les membres qui font l'objet de procédures disciplinaires ou de renvois médicaux. Les représentants divisionnaires, quant à eux, sont les représentants élus des membres. De façon générale, ils agissent comme porte-parole auprès de la gestion de la GRC et, de façon ponctuelle, ils fournissent conseils et assistance aux membres sur toutes les questions portant

sur les relations de travail, notamment sur les griefs. En outre, ils siègent sur les Comités consultatifs de griefs qui donnent des avis sur les griefs déposés par les membres (voir les notes à ce sujet en annexe I).

Ces représentants font face à un travail de communication appréciable auprès des membres de la GRC et ont par ailleurs une connaissance approfondie des préoccupations de ceux-ci. L'échange d'information est donc très bénéfique à la fois pour les membres, leurs représentants et le Comité.

Avec le vieillissement des effectifs au sein de la GRC, qui entraîne un nombre appréciable de départs, et le recrutement d'un nombre élevés de nouveaux membres, l'échange d'information est de plus en plus important pour permettre aux intéressés de mieux comprendre le régime de relations de travail de la Gendarmerie, de même que les obligations qui en découlent.

Rapport sur les processus disciplinaires

Le Comité externe a été appelé à se pencher sur les processus disciplinaires dans un ouvrage publié au début de 2001. Intitulé *Les processus disciplinaires et les techniques de résolution des conflits au sein de la GRC*, il s'agit d'un texte qui vise à amorcer une discussion sur les façons de traiter les infractions, par les membres de la GRC, au Code de déontologie.

L'examen de ces questions fait suite à une constatation des difficultés sérieuses qui entachent actuellement les processus disciplinaires au sein de la GRC. Un processus alternatif de traitement des cas disciplinaires avait été mis de l'avant en 1998 par le commandant de la division E, en Colombie-Britannique. Ce processus semble améliorer le temps de traitement des dossiers mais soulève par ailleurs d'autres préoccupations, notamment en ce qui touche l'équité du processus pour l'ensemble des membres de la GRC et sa transparence pour le public canadien.

Le *Rapport* vise à faire le point sur ces questions et à engager un dialogue. Il passe en revue les obligations des parties en matière disciplinaire, le processus mis de l'avant dans la division E, et présente ensuite des idées de changements possibles. Parmi les options énoncées on retrouve : la mise en place de délais administratifs pour les enquêtes disciplinaires et les audiences; un processus accéléré pour les causes non contestées; une meilleure publicité des règlements qui résultent d'un MARC (mode alternatif de règlement des conflits). Plusieurs autres changements sont discutés, y compris la possibilité de modifier la Loi ou le Règlement de la GRC.

De façon complémentaire, le personnel du Comité a rencontré des membres de la GRC pour discuter de ces questions.

Cet échange d'idées devrait permettre au Comité de mieux cerner les enjeux propres à la GRC dans ce domaine pour ensuite formuler des suggestions et recommandations appropriées.

Sommaire des affaires entendues par le Comité

Tel que mentionné plus haut, toutes les causes qui ont été finalisées par le Comité au courant de l'année sont résumées dans les éditions du *Communiqué* disponibles sur internet à : **http://www.erc-cee.gc.ca/Communiques/fCommlist.htm**

Au cours de l'exercice financier 2000-2001, le Comité a traité un nombre limité d'affaires, soit cinq dossiers d'appels disciplinaires et douze dossiers de griefs. Certains de ces dossiers sont brièvement décrits ci-après. Un treizième dossier a été retourné au commissaire sans recommandations puisque le Comité a jugé qu'il n'avait pas compétence pour entendre l'affaire. En effet, il s'agissait d'un grief portant sur un sujet qui n'est pas mentionné à l'article 36 du *Règlement de la GRC (1988)*, lequel est déterminatif en la matière (cet article est reproduit en annexe 3).

Cette année encore, les questions à l'étude sont demeurées complexes. Ceci reflète le fait que les questions moins difficiles sont souvent réglées au sein de la GRC sans qu'il soit nécessaire pour le membre d'aller en appel. En particulier, la GRC vise de plus en plus à régler les différends internes par l'entremise d'un mode alternatif de règlement de conflits, ou MARC, ce qui réduit le nombre d'appels formels.

Dans ses recommandations sur les dossiers disciplinaires, le Comité a rappelé l'importance du principe de la parité des peines. Dans trois dossiers spécifiques, le Comité a jugé que les membres touchés avaient reçu des peines beaucoup plus sévères que ce qu'on avait donné dans le passé à d'autres membres pour des actes similaires. Bien que le Comité ait reconnu que le commissaire n'était pas lié par des décisions de niveaux inférieurs, le Comité a insisté sur le fait qu'en droit disciplinaire, c'est un principe fondamental que les cas semblables devraient être traités de façon semblable. Le Comité a statué que les membres de la GRC devraient s'attendre à recevoir le même traitement que leurs confrères et consœurs de travail pour des manquements au Code de déontologie.

Pour sa part, le commissaire de la GRC estime que l'évolution de la société a amené à considérer certains comportements comme étant beaucoup plus répréhensibles que par le passé. La violence conjugale ou la conduite en état d'ébriété, par exemple, sont des comportements qui sont devenus complètement inacceptables au Canada.

Pour cette raison, selon le commissaire, il est justifié d'imposer des peines plus sévères que par le passé pour ces infractions.

Le Comité reconnaît que les peines imposées doivent tenir compte de l'évolution de la société. Cependant, pour assurer un processus équitable aux membres de la GRC, il faut s'assurer que les peines imposées soient les mêmes à travers le pays. Il n'est pas approprié que les peines varient d'une division à l'autre en fonction de ce que le commandant divisionnaire juge approprié de demander au Comité d'arbitrage.

Sur la base de ces principes, le Comité a recommandé dans les dossiers disciplinaires que les peines reçues soient diminuées. Le commissaire n'a accepté la recommandation du Comité que dans un cas. Dans cette affaire, c'est le Comité d'arbitrage qui avait décidé d'ordonner au membre de démissionner alors que la GRC demandait une confiscation de solde de dix jours. Il s'agissait d'une allégation de voies de fait par un membre qui se trouvait dans une position d'autorité envers la victime. Lorsque le Comité a abordé l'étude de ce dossier (D-69, résumé en plus de détails dans la Partie II), il est apparu que certains éléments de preuve semblaient avoir été négligés par le Comité d'arbitrage lors de l'audience disciplinaire. Aussi, le Comité a cru bon de tenir une audience afin de s'assurer d'avoir toute la preuve voulue au dossier. Suite à cette audience, le Comité a conclu qu'un ordre de démissionner était une peine trop sévère dans les circonstances de l'affaire et le commissaire a accepté la recommandation du Comité.

Dans les deux autres dossiers, D-67 (un cas de violence conjugale) et D-71 (un cas d'agression sexuelle), le commissaire était d'avis que la GRC se devait de réprimander sévèrement la conduite des membres en cause afin d'envoyer un message clair que ce genre d'incidents ne serait pas toléré au sein de la GRC. Le commissaire était d'avis que les normes de peines pouvaient changer à mesure que la sensibilisation, le degré de connaissance, et l'acceptabilité du comportement dans une organisation et dans la société changeaient. Il est à noter que la décision du commissaire dans un de ces dossiers fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale du Canada.

Un autre dossier disciplinaire, D-70, était aussi une situation de violence à l'égard d'une conjointe. D'autres allégations d'inconduite avaient été portées contre le membre. Dans cette affaire, le membre affirmait que ses agissements étaient involontaire et dûs aux effets secondaires de ses médicaments. Des questions d'admissibilité de preuve ont été soulevées devant le Comité d'arbitrage et devant le Comité externe. L'officier compétent avait demandé le congédiement du

membre mais, en définitive, la peine imposée a été la confiscation de dix jours de solde et des conditions additionnelles (avertissement, mutation, assistance psychopédagogique). L'affaire est résumée en Partie II.

En matière de griefs, trois des cas entendus ont été rejetés parce que les griefs n'avaient pas été présentés dans le délai de présentation au premier niveau. En effet, la *Loi sur la GRC* prévoit qu'un membre doit présenter son grief dans les trente jours de sa connaissance de la décision, de l'acte ou de l'omission qu'il conteste. Le Comité a toujours considéré que la Loi ne permet pas de faire d'exceptions sur cette question. Ainsi, un membre qui n'agit pas dans les trente jours, même pour de bonnes raisons, verra son grief rejeté. Évidemment, le membre doit avoir connaissance des faits qui donnent lieu à son grief. C'est cette *connaissance* qui déclenche le délai de trente jours.

Lors de l'examen de trois autres griefs, le Comité s'est penché sur la question de la *qualité pour agir* d'un membre pour présenter un grief. En particulier, le Comité a noté que cette question était parfois mal comprise ou interprétée au sein de la GRC. La Loi prévoit qu'un membre de la GRC peut présenter un grief si une « *décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie cause un préjudice* ». Autrement dit, un préjudice subi dans le cadre de la gestion des affaires de la gendarmerie donne au membre la *qualité pour agir*.

Comment interpréter cette expression? Dans un dossier, l'arbitre avait conclu que la décision contestée ne pouvait pas faire l'objet d'un grief puisque la GRC avait respecté les lignes directrices du Conseil du Trésor. Il s'agit du dossier G-251 concernant une plainte de harcèlement sexuel, résumé en partie II. Le raisonnement de l'arbitre dans cette affaire était à l'effet que la GRC n'avait pas de pouvoir discrétionnaire pour appliquer les directives du Conseil du Trésor et que, par conséquent, la décision attaquée n'était pas *liée à la gestion des affaires de la GRC*. Le Comité a donné une autre interprétation et a expliqué que la décision qui faisait l'objet du grief était bel et bien liée à la gestion des affaires de la GRC, puisque le membre ne contestait pas la directive du Conseil du Trésor en soi, mais plutôt l'interprétation et l'application qu'en avait fait la GRC. Dans cette optique, toute décision de la GRC qui met en application des directives du Conseil du Trésor pourrait faire l'objet d'un grief. Suite à la recommandation du Comité, le commissaire a accepté les recommandations du Comité et accueilli le grief.

Dans un autre grief, l'arbitre avait adopté un raisonnement semblable concernant la qualité pour agir (dossier G-254). Sa décision était que le membre n'avait pas

subi de préjudice parce que la décision de ne pas lui accorder l'indemnité qu'il demandait découlait d'une directive du Conseil du Trésor et que la GRC n'avait pas le choix de la lui refuser. Le Comité a indiqué qu'il était clair que le membre avait subi un préjudice puisqu'on lui avait refusé une indemnité à laquelle il croyait avoir droit. Le Comité a rappelé que la question de savoir si le membre a *droit* à l'indemnité demandée ou non, est une question qui concerne le *fond du grief* et non la qualité pour agir. Autrement dit, on ne peut rejeter un grief simplement parce qu'on croit que la décision contestée ne faisait que suivre les directives du Conseil du Trésor. Il faut examiner le fond de la décision pour établir si effectivement elle respecte bien les obligations de la GRC, y compris les directives applicables.

Le Comité a noté dans le dossier G-249 que le membre n'était pas au courant des critères de la *Loi sur la GRC* en ce qui concerne la question de la qualité pour agir. Dans cette affaire, le membre était définitivement préjudicié par le manque de logements disponibles à son nouveau poste. Cependant, le membre a présenté son grief avant même d'avoir soulevé le problème avec la GRC. Ainsi, la GRC n'avait pas eu la chance de rectifier la situation, et il était impossible d'identifier une décision, une omission ou un acte spécifique de la GRC à l'encontre duquel le grief du membre avait été présenté. Le grief a donc été rejeté car le membre n'avait effectivement pas la qualité pour agir.

Partie II – Cas d'espèce

Certains des dossiers revus par le Comité sont résumés en plus grand détail dans la présente partie, compte tenu de leur intérêt. Dans le dossier disciplinaire D-69, il y a eu audience par le Comité externe afin de recueillir des éléments de preuve additionnels. Dans le dossier disciplinaire D-70, on s'est penché sur l'état d'esprit d'un membre qui avait eu un comportement violent et qui prétendait ne pas s'en souvenir. Les dossiers de grief G-251 et G-253 portent sur des plaintes de harcèlement, par un membre, à l'encontre d'un supérieur.

Pour deux autres dossiers, soit les affaires G-219 et G-233, la Cour fédérale a rendu des décisions sur des demandes de contrôle judiciaire qui avaient été déposées. Dans les affaires D-67 et D-68, il y a eu demande de contrôle judiciaire, à la Cour fédérale, de la décision rendue par le commissaire. Une autre affaire, *Jaworski*, a déjà fait l'objet de commentaires dans le *Communiqué* d'avril-juin 2000. Les principaux éléments de l'affaire, et une mise à jour des procédures judiciaires, sont résumés en partie II.

Comme il a été mentionné plus haut, les étapes du processus en matière de griefs et de discipline sont résumées dans l'annexe I.

Le dossier disciplinaire D-69

Faits :

Le membre a fait l'objet d'une allégation de conduite scandaleuse après avoir fait usage de la force contre une personne sous garde. Le membre, en compagnie d'un autre membre de sexe féminin de grade inférieur, a répondu à un appel concernant des dommages aux biens. En répondant à cet appel, ceux-ci ont arrêté un homme en état d'ébriété dans un lieu public. Ils lui ont passé les menottes et l'ont placé sur la banquette arrière du véhicule de police. En arrivant sur les lieux où avaient été commis les dommages, ils ont constaté que la demande d'intervention se rapportait en réalité à des voies de fait commises contre un membre de la famille et que l'individu qu'ils venaient d'arrêter était le suspect

dans cette affaire. En raison des restrictions applicables à la fouille d'un prisonnier par un membre de la GRC du sexe opposé, c'est le membre de grade supérieur qui a dû fouiller le prisonnier avant de l'emmener au poste de police. Alors qu'il effectuait cette fouille, le membre a frappé deux fois le prisonnier à l'estomac, lui a heurté l'oeil gauche et lui a secoué la tête vers l'avant et l'arrière tout en lâchant des jurons et en criant au suspect qu'il « ne devait pas faire ça à une femme ». Ensuite, le membre a projeté un aérosol capsique au visage du prisonnier.

Comité d'arbitrage :
Devant le Comité d'arbitrage, le membre a reconnu les faits. L'officier compétent a recommandé comme sanction une confiscation de solde de dix jours et une réprimande et a demandé que le membre demande de l'assistance psychopédagogique.

Le membre a soutenu que la confiscation de solde de dix jours était une sanction trop lourde. Le Comité d'arbitrage a informé les parties qu'il envisagerait une sanction plus lourde que la confiscation de solde de dix jours et qu'il n'était pas lié par la recommandation de l'officier compétent. Le membre a fait valoir que la possibilité d'une peine de congédiement exigeait une préparation différente de celle qui avait été prévue et a demandé que l'audience soit suspendue pour qu'il puisse se préparer en conséquence. Le Comité d'arbitrage a suspendu l'audience pendant 90 minutes, puis le membre a pu soumettre sa preuve sur la sanction. Le Comité d'arbitrage a conclu que l'appelant avait agi avec un certain degré de préméditation, avec l'intention de punir le prisonnier, et a exigé qu'il donne sa démission. Le membre a porté cette sanction en appel.

Conclusions et recommandations du Comité externe :
Dans son appel, le membre a fait valoir que la qualité de sa représentation par avocat avait été inférieure à la norme acceptable, que le Comité d'arbitrage avait manqué au principe de la justice naturelle en omettant de le prévenir explicitement qu'il envisageait sérieusement le congédiement comme sanction et de suspendre l'audience pour permettre au membre de se préparer convenablement en vue de cette éventualité. Le membre a soutenu également que la sanction était trop sévère en comparaison avec d'autres cas semblables antérieurs, dont aucun n'avait entraîné le congédiement.

Le Comité externe a jugé que le dossier ne démontrait pas de façon satisfaisante que les actes du membre avaient été prémédités et que celui-ci avait l'intention de punir l'individu arrêté. Pour ces motifs, le président intérimaire a tenu une audience sur cette affaire. À cette

audience, le Comité a obtenu des preuves additionnelles sur le comportement du membre quand celui-ci a tenté de fouiller le prisonnier et sur les circonstances qui auraient pu inciter le membre à recourir au degré de force qu'il a exercée. Le Comité externe a jugé également que la décision du Comité d'arbitrage de suspendre l'audience pendant seulement 90 minutes était inéquitable parce que ce délai n'avait pas permis au membre de se préparer adéquatement en vue de la sanction appropriée. Compte tenu de l'ensemble de la preuve présentée aux deux audiences, le Comité externe a aussi jugé qu'il n'était pas possible de conclure que le membre avait agi avec préméditation et avec l'intention de punir le prisonnier. De l'avis du Comité externe, le membre, en agissant ainsi, a cédé à une impulsion spontanée provoquée essentiellement par la frustration ressentie quand il a voulu effectuer en toute sécurité la fouille d'un prisonnier qui a manifesté une certaine résistance, même si ce dernier n'a pas été ouvertement récalcitrant.

Le Comité externe a aussi jugé que la sanction imposée ne respectait pas le principe de la parité des sanctions. Selon le Comité externe, non seulement le Comité d'arbitrage n'était pas fondé à exiger la démission du membre, mais il était également exagéré de la part de l'officier compétent d'exiger la sanction la plus lourde, mis à part le congédiement. Le Comité externe s'est appuyé sur le fait que dans le passé les sanctions imposées en pareil cas ont été moins sévères. Il a donc recommandé que le commissaire annule la sanction obligeant l'appelant à démissionner et lui impose plutôt une confiscation de solde de sept jours et une réprimande.

Commissaire de la GRC :
Dans sa décision, le commissaire a appuyé sans réserve le Comité externe et a imposé au membre la sanction recommandée. Il a mentionné qu'en l'absence de preuve de préméditation la suspension de salaire de dix jours était trop sévère comparativement aux sanctions imposées dans le passé pour des cas semblables.

Le dossier disciplinaire D-70

Faits :
Dans cette affaire, il était allégué que le membre avait brisé la porte de la résidence de sa petite amie, y était entré et l'avait ensuite agressée. Il aurait ensuite résisté lors de son arrestation et manqué aux conditions de sa mise en liberté.

Comité d'arbitrage :
Devant le Comité d'arbitrage, le membre a déclaré ne pas se souvenir de ce qui s'était passé à la résidence en question, en raison des effets secondaires de ses médicaments. Le représentant de l'officier compétent a interrogé la victime en

contre-preuve afin de faire une « preuve de faits similaires ». Il tentait ainsi d'attaquer la preuve d'un expert concernant l'état d'esprit du membre au moment de l'incident. En effet, la victime a relaté que le membre s'était comporté de façon agressive à son égard lors d'au moins quatre incidents passés.

Le comité d'arbitrage a admis cette « preuve de faits similaires » : il a rejeté la défense du membre et a conclu que trois allégations étaient établies. Il a rejeté la demande de l'officier compétent voulant que le membre soit congédié et a imposé la sanction suivante : confiscation de 10 jours de solde, un avertissement et une recommandation de mutation et d'assistance psychopédagogique. Le membre a interjeté appel de la décision du comité d'arbitrage concluant que trois allégations d'inconduite étaient établies.

Conclusions et recommandations du Comité externe :
Le membre a soutenu que la preuve de la victime présentée par l'intimée comme preuve de faits similaires aurait dû être jugée inadmissible par le comité d'arbitrage. Il a aussi déclaré que le comité d'arbitrage avait mal utilisé les renseignements présentés par ses deux témoins experts et ne leur avait pas accordé suffisamment de poids.

Pour le Comité externe, l'état d'esprit du membre, au moment de l'effraction chez sa petite amie, était la principale question à trancher. Le Comité a indiqué que la défense que soulevait le membre lui imposait le fardeau de prouver que ses actes étaient involontaires. Il ne revenait pas au représentant de l'officier compétent de prouver l'intention du membre. Aussi, selon le Comité externe, la contre-preuve n'était pas, en fait, une preuve de faits similaires. La preuve indiquait que le membre avait un caractère difficile mais n'établissait rien concernant l'incident reproché. Donc, ce témoignage aurait dû être rejeté par le Comité d'arbitrage. Cependant, le Comité externe a jugé que ceci ne constituait pas un facteur important dans la décision du Comité d'arbitrage de rejeter la défense de l'appelant.

En définitive, le Comité externe a conclu que le comité d'arbitrage avait bien évalué la preuve du premier témoin expert. De fait, le témoin avait déclaré que l'appelant souffrait du syndrome de stress post-traumatique, mais n'avait pas affirmé que son inconduite était attribuable à ce syndrome. En outre, le Comité externe n'a décelé aucune erreur dans l'utilisation par le comité d'arbitrage du témoignage de cet expert pour évaluer la crédibilité du membre.

Le Comité externe a aussi estimé que le comité d'arbitrage avait tiré des conclusions raisonnables concernant le deuxième témoin expert. Même si l'expert avait conclu que le membre avait

souffert d'une réaction secondaire aux médicaments qu'il prenait, son témoignage ne permettait pas d'établir que, la nuit de l'incident, le membre n'avait probablement pas le contrôle de ses actes à cause des médicaments.

Commissaire de la GRC :
Le Comité a recommandé que l'appel soit rejeté, ce qu'a fait le commissaire.

Le dossier de grief G-251

Faits :
Dans cette affaire, un membre avait informé son commandant divisionnaire qu'il se sentait harcelé par sa supérieure mais qu'il ne voulait pas déposer une plainte officielle de harcèlement. Il tenait tout simplement à ne plus être harcelé. On l'a toutefois informé que la GRC devait enquêter sur toutes les plaintes et on lui a donc demandé d'expliquer en détail le bien-fondé de sa plainte, ce qu'il a refusé de faire. En conséquence, l'officier compétent a décidé de ne pas enquêter et a conclu que la plainte n'était pas fondée.

Cinq mois plus tard, le membre, estimant qu'il était toujours harcelé, a présenté formellement une plainte de harcèlement. Parmi ses allégations, il mentionnait que sa supérieure avait pris plusieurs décisions depuis, à propos desquelles il avait présenté des griefs, pour le forcer à accepter une mutation. Selon lui, il s'agissait d'une forme d'abus d'autorité. Cependant, l'officier compétent a refusé de mener une enquête officielle, notamment parce qu'il estimait que les questions soulevées par le membre avaient été traitées dans le cadre des griefs que ce dernier avait présenté au sujet des décisions de sa supérieure. Le membre a présenté un nouveau grief à l'encontre de la décision de ne pas mener une enquête officielle.

Grief :
L'arbitre de niveau I a jugé que l'officier compétent avait eu raison de refuser de mener une enquête officielle pour violation du Code de déontologie relativement à la plainte. Il a indiqué que le requérant n'avait pas démontré qu'il avait été victime de harcèlement. Il était finalement d'avis que le requérant ne pouvait pas demander réparation à la fois par le dépôt d'une plainte et par la procédure de règlement des griefs.

Conclusions et recommandations du Comité externe :
Dans ses recommandations, le Comité externe a apporté des précisions sur la définition du harcèlement et, particulièrement, sur le fait que l'abus d'autorité est bel et bien une forme de harcèlement. Le Comité en est aussi venu à deux importantes conclusions.

Premièrement, l'obligation d'enquêter sur les plaintes de harcèlement existe même si le plaignant ne fournit pas de preuve ou de témoignage à cet égard.

Ainsi, lors de la première plainte du membre, l'officier compétent aurait dû mener sa propre enquête.

Deuxièmement, le Comité a souligné que les décisions de la supérieure pouvaient effectivement faire l'objet d'un grief quant à leur bien-fondé, mais qu'il était également possible pour le membre de se plaindre que sa supérieure, en rendant ses décisions, avait abusé de son autorité intentionnellement et l'avait donc harcelé.

Le Comité externe a donc recommandé que le grief concernant le refus d'enquêter soit accueilli et qu'une nouvelle enquête soit menée relativement à la plainte afin de déterminer si le requérant avait été victime de harcèlement.

Commissaire de la GRC :
Le commissaire a entériné ces conclusions et a donc ordonné la tenue d'une nouvelle enquête concernant la plainte de harcèlement.

Le dossier de grief G-253

Faits :
Au centre de cette affaire était une plainte de harcèlement par un membre à l'encontre de son superviseur. Le membre estimait qu'elle avait été harcelée, notamment lorsque son supérieur l'avait prise à part pour la réprimander. Compte tenu du contexte et du fait que les événements se soient déroulés à Haïti, le membre avait perçu ses propos comme des menaces. Ceci avait eu un effet très négatif pour le membre.

La GRC a fait enquête en ce qui concerne les propos du superviseur. Le superviseur reconnaissait qu'il avait dit au membre que personne ne lui viendrait en aide mais il prétendait que ceci n'était pas une menace mais plutôt une mise en garde que ses collègues de travail ne voulaient plus traiter avec elle. L'officier compétent s'est dit d'accord que le superviseur n'avait pas l'intention de menacer la requérante. C'est à l'encontre de cette décision que le membre a présenté un grief.

Grief :
L'arbitre de niveau I a conclu « qu'une personne raisonnable aurait pu percevoir les paroles [du superviseur] comme menaçantes et intimidantes ». Il a donc accueilli le grief et a demandé à la requérante de considérer sa décision comme des excuses officielles de la GRC. La requérante a présenté un grief au niveau II puisqu'elle n'était pas satisfaite de la mesure corrective accordée.

Conclusions et recommandations du Comité externe :
Le Comité externe a conclu que la plainte de harcèlement était fondée. Les paroles du superviseur étaient menaçantes et même s'il prétend qu'il n'avait pas l'intention de menacer la requérante, il aurait dû savoir que c'est ainsi que ses paroles seraient perçues.

Le Comité externe a recommandé que le grief soit accueilli, qu'une lettre d'excuse soit envoyée à la requérante et qu'une copie conforme de la lettre soit envoyée au superviseur et au supérieur de celui-ci.

Commissaire de la GRC :
Le commissaire a entériné les recommandations du Comité et a donné des ordres en conséquence.

L'affaire *Rendell*

Faits:
Le gendarme Rendell et sa femme ont participé à une fête donnée dans un débit de boisson. Le membre s'est emporté contre sa femme quand il l'a vue parler à un de ses collègues de travail. Il lui a dit des grossièretés et lui a saisi deux doigts, qu'il a repliés vers l'arrière. Ensuite, tous deux ont quitté l'établissement en taxi.

En cours de route, le gendarme Rendell a frappé sa femme dans les jambes, lui a replié des doigts vers l'arrière et l'a mordue au nez. À leur arrivée à la maison, il a saisi sa femme par son manteau pour l'empêcher de s'en aller. Ensuite, il l'a menacée de la tuer et de se suicider. Puis il a fini par se calmer. En outre, avant de se rendre à la fête, le gendarme Rendell avait suspendu l'étui contenant son arme de service à la porte de la salle de bain de sa résidence.

Trois allégations de conduite scandaleuse ont été retenues contre le gendarme Rendell, pour avoir commis des agressions contre sa femme au cours de cet épisode, pour avoir proféré des menaces de mort et pour avoir négligé de ranger son arme de service dans un lieu sûr. Le gendarme Rendell a été déclaré coupable d'un acte criminel pour cette infraction.

Comité d'arbitrage :
Le membre a reconnu les faits se rapportant aux trois allégations de conduite scandaleuse. Le Comité d'arbitrage a conclu que les trois allégations étaient fondées et a donc imposé au gendarme Rendell l'ordre de démissionner, une réprimande et une confiscation de solde de trois jours. Le gendarme Rendell a fait appel de ces sanctions au commissaire, qui a déféré l'affaire au Comité externe, ce qu'il doit faire quand un appel lui est soumis conformément à la *Loi sur la GRC*.

Conclusions et recommandations du Comité externe :
Le Comité externe a conclu que l'ordre de démissionner était une sanction non appropriée dans les circonstances. Il a aussi conclu que le Comité d'arbitrage avait erré sur plusieurs points.

Premièrement, le Comité d'arbitrage n'a pas expliqué pourquoi il n'avait pas cru le témoignage du gendarme Rendell, même s'il n'a relevé aucune contradiction entre ce témoignage et celui des autres témoins ni tiré d'inférences sérieuses du témoignage du gendarme Rendell.

Deuxièmement, le Comité d'arbitrage a erré en concluant que les circonstances démontraient l'existence d'un « cycle de violence », car la preuve a établi que la mauvaise conduite du gendarme n'était qu'un incident isolé et non un événement faisant partie d'un cycle de violence.

Troisièmement, le Comité d'arbitrage a aussi erré dans son évaluation des similitudes entre le cas présent et d'autres cas antérieurs où des sanctions moins sévères avaient été imposées, négligeant ainsi le principe voulant que les cas similaires soient traités de façon similaire. Dans les cas antérieurs sur lesquels le Comité d'arbitrage s'est appuyé pour justifier comme sanction l'ordre de démissionner, le comportement violent des membres en cause s'était poursuivi après un traitement, alors que dans le cas présent le gendarme Rendell a mis fin à son comportement violent et a suivi un traitement. De plus, dans les affaires antérieures où les actes de violence conjugale commis par un membre n'avaient été qu'un incident isolé, la sanction s'était limitée à une suspension de salaire de dix jours, une réprimande et la recommandation au membre de demander de l'assistance psychopédagogique.

À la lumière de la preuve présentée, le Comité externe a conclu que la conduite du gendarme Rendell constituait un incident isolé et que celui-ci possédait un bon potentiel de réhabilitation. De même, la preuve a montré que la mauvaise conduite du gendarme Rendell avait été influencée directement par la consommation d'alcool et la dépression. Pour ces motifs, le Comité externe a conclu que l'ordre de démissionner, dans ces circonstances, n'était pas une sanction appropriée.

Le Comité externe a reconnu qu'un acte de violence conjugale commis par un membre de la GRC devait être considéré très sérieusement; toutefois, il ne faudrait pas que tous les cas de violence conjugale entraînent automatiquement la démission du membre impliqué. Le Comité externe a donc recommandé au commissaire de maintenir l'appel et de modifier la sanction de telle sorte qu'elle comporte une confiscation de solde de dix jours, une réprimande et des séances régulières de psychopédagogie.

Commissaire de la GRC :
Le commissaire, en désaccord avec les recommandations du Comité externe, a conclu que dans les circonstances la sanction était justifiée et a ordonné au gendarme Rendell de démissionner.

L'état d'esprit du gendarme Rendell au moment de l'incident importe moins que les conséquences que ses actes ont pu avoir pour la victime, l'intégrité de la GRC et les attentes que la société entretient en ce qui a trait à la violence conjugale. De plus, la sincérité de l'appelant a été jugée de peu de valeur dans le choix d'une sanction appropriée.

D'autre part, les préoccupations du public et de l'organisation elle-même font en sorte qu'il faut se demander si les agents de police condamnés pour voies de fait par une cour criminelle peuvent continuer à exercer leurs fonctions. Pour le commissaire, la réponse à cette question est « non ». La GRC s'est dotée d'une politique en matière de poursuite qui ne tolère aucun cas de violence conjugale et elle entend faire clairement comprendre que ce genre de comportement est inacceptable.

De plus, le commissaire a estimé qu'il fallait d'abord prendre en considération la suite prolongée d'agressions et les mauvais traitements physiques, émotifs et psychologiques que la victime avait subis avant de tenir compte du fait que le gendarme Rendell, à la suite de l'incident, était devenu abstinent et suivait volontairement un traitement psychopédagogique pour trouver des solutions à ses problèmes personnels et professionnels. En outre, le commissaire a exprimé l'avis que si des sanctions moins sévères ont été imposées dans d'autres cas comportant des circonstances aggravantes équivalentes, il fallait en conclure que ces sanctions moins sévères étaient insuffisantes et non appropriées.

Cour fédérale :
Le gendarme Rendell s'est adressé à la Cour fédérale (Section de première instance) pour soumettre au contrôle judiciaire la décision rendue par le commissaire, conformément à la *Loi sur la Cour fédérale*.

L'affaire *MacQuarrie*

Faits :
Le médecin-chef a déterminé que la gendarme MacQuarrie devait subir le Test d'aptitudes physiques essentielles (TAPE). Les motifs de sa recommandation étaient exposés dans le rapport d'examen médical préparé par le médecin-chef, indiquant que la gendarme MacQuarrie était obèse.

La gendarme MacQuarrie a déposé une plainte de harcèlement contre le médecin-chef, l'accusant d'avoir fait des commentaires désobligeants au sujet de son apparence et d'avoir été ciblée pour subir le TAPE. Le médecin-chef, pour sa part, soutenait que le public faisait des remarques au sujet de l'apparence inacceptable de certains membres en uniforme, que l'agent MacQuarrie avait

mal compris ou mal interprété les remarques qu'il lui avait faites et qu'il lui avait demandé de subir le TAPE en se fondant simplement sur les résultats de son examen médical. La plainte de harcèlement contre le médecin-chef a été rejetée. La gendarme MacQuarrie n'a pas subi le TAPE, mais a dû se soumettre à d'autres examens médicaux qui ont finalement mené à son renvoi pour raisons médicales à cause de sa condition physique déficiente, de l'avis de la commission médicale.

La gendarme MacQuarrie a déposé un grief contre son renvoi pour raisons médicales. Elle a affirmé que le médecin-chef, qui était à l'origine du processus de renvoi, avait un préjugé contre elle, que les conclusions de la commission médicale étaient incorrectes et fondées sur les données d'une banque de travail périmée et que la GRC n'avait pas fait d'efforts sérieux pour lui trouver un autre poste.

Comité consultatif sur les griefs :
Le Comité consultatif sur les griefs (CCG) est arrivé à la conclusion que le grief devait être rejeté. Selon le Comité, la gendarme MacQuarrie avait été traitée équitablement au cours du processus de renvoi pour raisons médicales et rien ne démontrait que le médecin-chef avait modifié son profil médical à cause de la plainte de harcèlement déposée contre lui. L'arbitre du niveau I a été du même avis et a rejeté le grief. La gendarme MacQuarrie a porté en appel au niveau II (le commissaire) la décision de l'arbitre du niveau I. Le commissaire a renvoyé l'affaire au Comité externe, comme l'exige la *Loi sur la GRC*.

Conclusions et recommandations du Comité externe :
Le rapport de la commission médicale contenait des lacunes importantes. Premièrement, la commission n'a pas défini l'état pathologique de la gendarme MacQuarrie. Deuxièmement, le rapport médical ne contenait pas de données permettant de conclure que l'état de la gendarme MacQuarrie était permanent. Troisièmement, le rapport médical était fondé sur des preuves médicales et des banques de travail périmées.

En outre, même si le médecin-chef ne faisait pas partie de la commission médicale, il était manifeste que les recommandations de la commission s'appuyaient du moins en partie sur les profils médicaux qu'il avait établis. L'intervention du médecin-chef entachait donc le processus de renvoi pour raisons médicales, car l'enquête sur la plainte de harcèlement a révélé l'existence d'un conflit de personnalité entre la gendarme MacQuarrie et le médecin-chef.

D'autre part, le Comité externe a constaté un manquement à la politique

de la GRC, car la gendarme MacQuarrie n'avait jamais subi d'entrevue d'emploi. De plus, il était possible d'affecter la gendarme MacQuarrie à divers postes administratifs, alors que la GRC affirmait que seuls des postes de gendarmes étaient disponibles. Il a été démontré qu'un autre membre dont le profil médical était pire que celui de la gendarme MacQuarrie avait occupé un poste administratif.

Le Comité externe a recommandé au commissaire de maintenir le grief, de convoquer une nouvelle commission médicale et de prendre les mesures nécessaires afin de trouver un nouveau poste pour la gendarme MacQuarrie au sein de la GRC dans l'éventualité où celle-ci serait déclarée inapte à occuper son poste.

Commissaire de la GRC :
Le commissaire a rejeté le grief et a congédié la gendarme MacQuarrie pour raisons médicales. Selon le commissaire, l'officier compétent n'avait pas les connaissances nécessaires pour examiner et réévaluer les renseignements médicaux relatifs aux limitations et aux restrictions.

De l'avis du commissaire, la décision à prendre consistait à déterminer si l'on pouvait raisonnablement s'attendre à ce que la gendarme MacQuarrie puisse reprendre ses fonctions. La commission médicale devait prendre cette décision d'après la preuve médicale dont elle disposait. Le commissaire a conclu que la commission médicale s'était acquittée de sa tâche, conformément aux principes directeurs relatifs aux renvois pour raisons médicales, et avait fourni des paramètres suffisants pour permettre à l'officier compétent de prendre une décision éclairée.

Le commissaire a aussi jugé que le recours à des banques de travail périmées avait une incidence négligeable. Selon lui, il ne s'agissait pas d'une erreur de procédure et l'utilisation de ces données ne pouvait pas invalider le processus de renvoi pour raisons médicales.

Même si l'intégrité du médecin-chef a été remise en question, rien n'a permis de conclure qu'elle avait été compromise. Aucun fait n'a pu prouver que celui-ci avait commis une faute professionnelle en établissant le profil médical de la gendarme MacQuarrie.

Le commissaire est donc arrivé à la conclusion que dans l'ensemble les erreurs qui se sont produites au cours du processus n'ont pas eu de conséquence sur le résultat final et que la décision de congédier la gendarme MacQuarrie était justifiée.

Cour fédérale :
La gendarme MacQuarrie s'est adressée à la Cour fédérale (Section de première instance) pour soumettre au contrôle judiciaire la décision rendue par le commissaire de la GRC.

L'affaire *Girouard*

Girouard c. Canada (Gendarmerie royale du Canada), [2001] A.C.F. n° 63.

Faits :
Le surintendant Girouard était responsable d'un service administratif au sein de la GRC. Son poste a été fusionné avec un autre, ce qui a entraîné une augmentation des responsabilités inhérentes à son poste.

L'officier supérieur du surintendant Girouard a demandé la reclassification de son poste fusionné. L'agent de classification a décidé de ne pas hausser le niveau de classification. Sa décision s'appuyait sur les conclusions d'évaluateurs de la classification; de plus, selon lui, la fusion des deux postes n'avait pas vraiment entraîné une augmentation des responsabilités de gestion propres au poste.

Devant le refus de hausser le niveau de classification de son poste, le surintendant Girouard a déposé un grief, appuyé sur les deux motifs suivants :

1. L'évaluation de son poste, sur laquelle reposait la décision, était erronée parce que la comparaison entre son poste et les postes repères de la norme de classification ne tenait pas compte de plusieurs tâches propres à son poste.
2. La comparaison entre son poste et un poste dans une autre division classé à un niveau supérieur ne tenait pas compte non plus de plusieurs tâches propres à son poste.

Comité consultatif sur les griefs :
Le grief a été rejeté parce que le rapport d'évaluation du poste était suffisamment documenté. Par conséquent, rejeter les conclusions des évaluateurs reviendrait à nier leurs compétences en matière de classification de postes.

Aux termes du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*, un membre peut présenter un grief si une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie lui causent un préjudice (voir l'annexe 3). Le Comité consultatif sur les griefs a rejeté le grief du surintendant Girouard parce que celui-ci n'avait pas subi de préjudice, comme l'exige le paragraphe 31(1), car rien ne garantissait qu'il continuerait d'occuper son poste ou qu'il obtiendrait nécessairement une promotion si le niveau de son poste était haussé. En d'autres termes, le surintendant Girouard n'avait aucune raison de soumettre un grief.

Le Comité consultatif sur les griefs a soumis ses conclusions et ses recommandations au membre du niveau I (ci-après appelé l'arbitre). Celui-ci a agréé ces conclusions et recommandations.

Le surintendant Girouard a donc porté en appel au niveau II (le commissaire) la décision rendue au niveau I. Le commissaire, comme l'exige la *Loi sur la GRC*, a référé l'appel du surintendant Girouard au Comité externe d'examen de la GRC.

Conclusions et recommandations du Comité externe :

Premièrement, la décision de l'arbitre a été jugée erronée. La classification des postes a pour but de reconnaître la valeur du travail de leurs titulaires. Par conséquent, la sous-classification d'un poste signifie que le travail de son titulaire n'est pas reconnu à sa juste valeur. De plus, suivant la logique de l'arbitre, un membre n'aurait jamais de motifs de grief contre son niveau de classification. La logique de l'arbitre peut se résumer de la manière suivante : si rien ne garantit qu'un membre conservera son poste ou qu'il obtiendra une promotion à la suite de la reclassification à la hausse de ce poste, un membre n'a donc aucune raison de contester le niveau de classification du poste qu'il occupe. Or, le simple fait de perdre une possibilité d'avancement dans sa carrière constituait pour le surintendant Girouard un préjudice au sens du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* (voir l'annexe 3). En d'autres mots, la décision de ne pas reclasser le poste du surintendant Girouard le privait d'une occasion d'avancement dans sa carrière, ce qui constituait pour lui un motif de grief. Le surintendant Girouard ayant donc un motif de grief, l'arbitre, conformément à la *Loi sur la GRC*, aurait dû examiner son grief. C'est pourquoi le Comité externe a examiné le bien-fondé du grief du surintendant Girouard.

La comparaison entre le poste du surintendant Girouard et les postes repères contenait des failles importantes. Premièrement, les explications justifiant pourquoi le groupe de tâches rattachées au poste du surintendant Girouard était moins important que celui des postes repères étaient si pauvres que cela constituait une erreur de procédure fondamentale. Deuxièmement, l'étude comparative qui a mené les évaluateurs à conclure que le poste du surintendant Girouard devait être classé à un niveau inférieur à celui qui existait dans l'autre division contenait aussi des lacunes. En effet, certaines explications et des détails importants manquaient dans cette étude.

De plus, pour respecter la norme de classification et les précédents applicables, l'étude comparative d'un poste doit porter sur d'autres postes à un niveau supérieur, inférieur ou équivalent. Par conséquent, le choix d'un seul poste au sein de l'organisation ne permettait pas d'effectuer une comparaison équitable.

Le Comité externe a recommandé au commissaire d'écarter la décision de l'arbitre du niveau I de ne pas considérer le grief du surintendant Girouard et d'ordonner la reprise du processus de classification de son poste.

Commissaire de la GRC :
Le commissaire a jugé que le surintendant Girouard avait droit de déposer un grief. Il a toutefois considéré qu'il n'y avait eu aucune erreur de fait ou de procédure. Il a conclu que la décision de ne pas hausser le niveau de classification du poste en question s'appuyait sur des explications et des raisons suffisantes. Il a donc déclaré que le grief devait être rejeté. Par la suite, le surintendant Girouard s'est adressé à la Cour fédérale (Section de première instance) pour soumettre au contrôle judiciaire la décision rendue par le commissaire.

Cour fédérale :
La Cour a confirmé les conclusions et les recommandations du Comité externe. Elle a jugé que les lacunes contenues dans l'étude comparative avaient un effet préjudiciable sur la valeur de ses conclusions. La Cour a aussi établi que les motifs opposés par le commissaire aux recommandations du Comité externe étaient insuffisants et violaient donc le paragraphe 32(2) de la *Loi sur la GRC* (voir l'annexe 3). Enfin, la Cour a maintenu la recommandation du Comité externe de reprendre le processus de classification du poste du surintendant Girouard.

Le dossier disciplinaire D-68

Faits :
La plaignante connaissait le membre depuis une longue période et ce, pour l'avoir déjà vu en ville au volant de sa voiture pendant et après son travail. Au printemps de 1997, elle s'est entendue avec le membre pour le rencontrer chez lui afin de lui raconter les détails d'une agression sexuelle dont elle avait été victime une quinzaine d'années auparavant. Dans la soirée où la plaignante s'est rendue au domicile du membre pour discuter de cet incident, ils sont allés tous deux dans la chambre à coucher et ont eu des rapports sexuels. Par la suite, la plaignante a téléphoné au détachement dont le membre faisait partie pour signaler une agression sexuelle.

Selon l'allégation, le membre aurait commis une agression sexuelle contre la plaignante alors qui'il se trouvait en situation de confiance et d'autorité.

Comité d'arbitrage :
Un exposé conjoint des faits a été déposé, dans lequel le membre a reconnu qu'il avait eu des rapports sexuels avec la plaignante. Dans son témoignage devant le Comité d'arbitrage, le membre a déclaré que la plaignante avait consenti à ces rapports sexuels. Le Comité d'arbitrage est arrivé à la conclusion que l'allégation d'inconduite était fondée. Il a jugé crédible le témoignage de la plaignante.

Il a considéré plus particulièrement que la description de sa conduite, lors de l'incident, était bien celle d'une personne non consentante, comme elle l'affirmait. Le Comité d'arbitrage a ordonné au membre de démissionner dans les 14 jours, à défaut de quoi il serait congédié.

Conclusions et recommandations du Comité externe :
Le membre a fait appel de la décision du Comité d'arbitrage confirmant l'allégation d'inconduite ainsi que de la sanction imposée. Le Comité externe a constaté que le Comité d'arbitrage avait négligé complètement des éléments importants de la preuve, que certaines de ses conclusions n'étaient pas fondées sur la preuve et que certaines remarques dans la décision révélaient que le Comité d'arbitrage avait mal interprété les déclarations de certains témoins. Le Comité externe a aussi jugé que le Comité d'arbitrage avait mal interprété la preuve fournie par la victime présumée et avait omis de tenir compte de certains points faibles dans son témoignage qui avaient une incidence critique, ce qui permettait de croire que le Comité d'arbitrage n'avait pas dûment soupesé toute la preuve et tous les arguments des parties avant de rendre sa décision.

Le Comité externe a donc recommandé d"accueillir l'appel contre la décision du Comité d'arbitrage confirmant l'allégation d'inconduite.

Commissaire de la GRC :
Le commissaire a considéré que l'appelant avait l'obligation de respecter la relation de confiance avec la plaignante et de ne pas en tirer avantage. Or, il a manqué à cette obligation. Même si la victime présumée a consenti aux rapports sexuels, comme le soutient l'appelant, celui-ci a obtenu ce consentement grâce à la situation de confiance et d'autorité dans laquelle il se trouvait. Le commissaire a donc maintenu la décision du Comité d'arbitrage et a ordonné à l'appelant de démissionner.

Cour fédérale :
Le membre a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision du commissaire.

L'affaire *Jaworski*

Jaworski c. Canada (A.G.), [1998] 4 C.F. 154 (C.F., 1ère inst.); confirmée par A-508-98; [2000] 255 N.R. 167 (C.F., div. d'appel).

Cette affaire a pris naissance en 1996, alors qu'un comité d'arbitrage est arrivé à la conclusion que le gendarme Alexander Jaworski s'était conduit d'une façon scandaleuse. On lui a ordonné de démissionner. Un résumé complet de l'affaire est disponible dans le Communiqué d'avril-juin 2000, disponible sur internet à : **http://www.erc-cee.gc.ca/Communiques/2000/f200006.htm**

Les recommandations du Comité dans cette affaire étaient à l'effet que des erreurs avaient été commises par le Comité d'arbitrage. Cependant, la décision du commissaire a été de rejeter l'appel et de confirmer l'ordre de démissionner. M. Jaworski a porté l'affaire devant la Cour fédérale. Après une décision défavorable en première instance, il a interjeté appel. La Cour fédérale, division d'appel, a revu l'ensemble du dossier et s'est penché sur deux questions : d'abord, le commissaire avait-il commis une erreur en confirmant la décision rendue par le comité d'arbitrage et, ensuite, les motifs du commissaire étaient-ils suffisants pour respecter son obligation légale d'expliquer ses raisons? La Cour a répondu par la négative aux deux questions et, en septembre 2000, elle a émis sa décision de rejeter l'appel. Une demande de pourvoi en Cour suprême a par ailleurs été refusée en janvier 2001.

Annexe 1

Mandat et historique du Comité

Le Comité a vu le jour au début de 1987. Il est un des deux organismes qui ont été créés pour assurer une surveillance civile de la GRC, l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC. Le premier président du Comité fut l'honorable juge René Marin, qui avait présidé de 1974 à 1976 la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada*. En 1992, la vice-présidente du Comité, M^me^ Jennifer Lynch, a assumé la présidence du Comité de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué à exercer jusqu'en 1998. Le vice-président et président intérimaire actuel, M. Philippe Rabot, est en poste depuis juillet 1998. M. Rabot fut auparavant vice-président de la Commission de révision de l'évaluation foncière de l'Ontario, secrétaire de la Commission du droit d'auteur du Canada et directeur général adjoint des appels à la Commission de la fonction publique du Canada.

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme administratif indépendant et neutre, établi par la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, qui a pour principal mandat de faire des recommandations au commissaire de la GRC concernant des griefs au deuxième niveau et des appels interjetés contre des mesures disciplinaires imposées par des comités d'arbitrage. Dans le cas où le commissaire n'accepte pas les recommandations du Comité, il doit expliquer ses raisons.

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie les griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil. L'article 36

du Règlement de la GRC limite à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité : a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres; b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres; c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive sur les postes isolés; d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation; e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou de nomination irrégulière.

Le président peut prendre des décisions dans des cas qui sont renvoyés devant le Comité d'après les renseignements aux dossiers ou à la suite d'une audience. Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre des intérêts tout aussi complexes que variés, tout en veillant à ce que les principes du droit administratif et du travail et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il doit tenir compte de l'intérêt public et assurer le respect du droit des membres de la GRC à un traitement équitable et conforme à l'esprit de la Loi et aux règles internes de la fonction publique, tout en veillant à ce que la direction de la GRC puisse gérer ses relations de travail d'une façon qui lui permettra de garder la confiance du public.

Les étapes du processus de règlement des griefs et du processus disciplinaire

Deux voies peuvent mener une affaire devant le Comité externe d'examen, soit le processus disciplinaire officiel et le processus de règlement des griefs. Dans les deux cas, la décision première est rendue au sein de la GRC et au « niveau I ». En appel, le commissaire, considéré comme le « niveau II », peut par la suite rendre une décision finale. La décision que rend le commissaire de la GRC, définitive et exécutoire, peut toutefois être soumise à la Cour fédérale pour contrôle judiciaire. Avant de rendre sa décision, le commissaire doit toutefois renvoyer l'affaire au Comité externe.

Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à l'annexe 3. Les étapes propres à chacun des processus sont décrites ci-dessous.

Procédure du niveau I

Comité d'arbitrage (processus disciplinaire)

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, l'« officier compétent » a la responsabilité d'entreprendre toute action disciplinaire

officielle contre un membre susceptible d'avoir enfreint le Code de déontologie en soumettant son cas au Comité d'arbitrage. En règle générale, le Comité d'arbitrage est composé de trois officiers. L'un d'eux doit être diplômé d'une école de droit reconnue par le barreau d'une des provinces. Une affaire est soumise au Comité d'arbitrage en vue de sanctions disciplinaires lorsqu'un membre commet un manquement grave au Code de déontologie et que les mécanismes disciplinaires courants (formation, counseling, mutation, surveillance plus étroite, etc.) ne constituent pas des mesures correctives suffisantes dans les circonstances.

Quand une affaire lui est soumise, le Comité d'arbitrage tient une audience afin de déterminer si les événements se sont vraiment produits et si les allégations sont fondées. Dans l'affirmative, le Comité d'arbitrage décide des sanctions à prendre.

Comité consultatif sur les griefs (processus de règlement des griefs)

L'article 36 de la *Loi sur la GRC* confère au commissaire de la GRC le pouvoir de définir les règles relatives à la présentation et à l'examen des griefs. Le Comité consultatif sur les griefs a été créé conformément à ces règles qu'on désigne consignes du commissaire.

Le processus de règlement des griefs comporte deux étapes. La première est ce qu'on appelle le niveau I. En règle générale, un officier désigné par le commissaire constitue le niveau I du processus de règlement des griefs. Le commissaire constitue le niveau II, conformément aux dispositions du paragraphe 32(1) de la *Loi sur la GRC* (voir l'annexe 3).

L'officier du niveau I détermine si l'incident faisant l'objet du grief est fondé. Il établit également si le grief du membre correspond aux critères définis au paragraphe 12(2) des consignes du commissaire. Pour que l'officier du niveau I responsable des griefs convoque le Comité consultatif sur les griefs, il faut que tous les critères prévus au paragraphe 12(2) des consignes du commissaire s'appliquent. Aux termes du paragraphe 12(2) des consignes du commissaire, le Comité consultatif sur les griefs n'est pas convoqué si l'officier du niveau I établit que :

a) le membre n'a pas subi de préjudice (paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*) et que le grief n'a pas été déposé dans les 30 jours suivant l'incident à l'origine du grief (alinéa 31(2)a) de la *Loi sur la GRC*) (voir l'annexe 3);

b) l'objet du grief est une nomination explicitement exclue du processus de règlement des griefs (paragraphes 31(3) et 31(7) de la *Loi sur la GRC* (voir l'annexe 3);

c) l'objet du grief est lié à un bulletin sur les possibilités d'emploi;

d) le grief doit être accepté;

e) le Comité consultatif sur les griefs, à la demande du membre ayant déposé le grief, ne doit pas être convoqué.

L'officier du niveau I nomme au Comité consultatif sur les griefs deux officiers et un représentant des relations de travail de la division. Le Comité est donc composé de trois personnes, qui se réunissent pour examiner le grief du membre. Le Comité soumet ses conclusions et ses recommandations à l'officier du niveau I (nommé par le commissaire) ou du niveau II (le commissaire). Les officiers du niveau I et du niveau II ne sont pas tenus d'agréer les conclusions et les recommandations du Comité consultatif sur les griefs.

Procédure du niveau II

Commissaire de la GRC et rôle du Comité externe d'examen

Si le membre ou l'officier compétent n'est pas satisfait de la décision de l'officier du niveau I, il peut faire appel de cette décision auprès du commissaire de la GRC (niveau II). La décision rendue par l'officier du niveau II (le commissaire) est finale et exécutoire; le seul recours possible par la suite est le contrôle judiciaire. Avant de rendre sa décision, le commissaire doit renvoyer l'affaire au Comité externe d'examen. Le commissaire est libre d'accepter ou de rejeter les conclusions et les recommandations que lui soumet le Comité externe. Si le commissaire rejette les conclusions et les recommandations du Comité, il doit justifier explicitement sa décision, conformément à l'interprétation du paragraphe 32(2) de la *Loi sur la GRC* rendue par la Cour fédérale (voir l'annexe 3).

Procédure judiciaire

Contrôle judiciaire par la Cour fédérale du Canada

Le commissaire de la GRC est un agent créé par une loi fédérale qui relève donc de la compétence de la Cour fédérale selon la *Loi sur la Cour fédérale*. Lorsqu'un membre de la GRC, après avoir soumis un grief au niveau II, n'est pas satisfait de la décision finale du commissaire (niveau II), il peut demander à la Cour fédérale (Section de première instance) qu'elle effectue un contrôle judiciaire de cette décision. Même si la décision du commissaire de la GRC est exécutoire, à la différence de celles du Comité d'arbitrage, du Comité consultatif sur les griefs, de l'officier compétent (niveau I) et du Comité externe, la Cour fédérale a toujours le pouvoir de la maintenir ou de la casser.

Annexe 2

Structure interne du Comité

Pendant l'année en cours, le Comité a été constitué d'une seule personne, qui a agi à titre de président et a revu tous les dossiers référés par la GRC. Le soutien nécessaire pour la bonne administration des activités du Comité a été assuré par un directeur exécutif. Ce dernier agit également comme avocat principal et dirige le travail des conseillères juridiques. Un chef de bureau assure le maintien des systèmes, l'administration financière et répond aux demandes de renseignements du public.

Le Comité et son personnel

Président intérimaire et Vice-président	Philippe Rabot
Directeur exécutif et Avocat principal	Norman Sabourin
Conseillère juridique	Odette Lalumière
Conseillère juridique	Caroline Maynard
Chef de bureau	Lorraine Grandmaitre

Coordonnées

Les bureaux du Comité sont situés à Ottawa, bien que le Comité puisse tenir des audiences à l'extérieur au besoin. Les coordonnées du Comité sont les suivantes :

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2
Téléphone : (613)998-2134
Télécopieur : (613)990-8969
Courriel : org@erc-cee.gc.ca

Les publications du Comité sont disponibles sur son site internet :
www.erc-cee.gc.ca

Annexe 3

Dispositions législatives
(extraites de la *loi sur la GRC*)

Partie II

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Constitution et organisation du Comité

25. (1) Est constitué le Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, composé d'au plus cinq membres, dont le président et un vice-président, nommés par décret du gouverneur en conseil.

(2) Temps plein ou temps partiel (2) Le président est membre à plein temps du Comité. Les autres membres peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.

(3) Les membres du Comité sont nommés, à titre inamovible, pour un mandat de cinq ans au maximum, sous réserve de révocation par décret du gouverneur en conseil pour motif valable.

(4) Les membres du Comité peuvent recevoir un nouveau mandat.

(5) Un membre de la Gendarmerie ne peut faire partie du Comité.

(6) Les membres à plein temps du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, le traitement approuvé par décret du gouverneur en conseil.

(7) Les membres à temps partiel du Comité reçoivent, pour leur participation aux travaux du Comité, les honoraires approuvés par décret du gouverneur en conseil.

(8) Les membres du Comité ont droit aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement, hors de leur lieu ordinaire de résidence, de leurs fonctions au sein du Comité.

(9) Les membres à plein temps du Comité sont réputés faire partie de la fonction publique pour l'application de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de l'administration publique fédérale pour l'application de la Loi sur *l'indemnisation des agents de l'État* et des règlements pris en vertu de l'article 9 de la *Loi sur l'aéronautique*.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 25; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

26. (1) Le président du Comité en assure la direction et contrôle la gestion de son personnel.

(2) En cas d'absence ou d'empêchement du président du Comité ou de vacance de son poste, le ministre peut autoriser le vice-président à le remplacer.

(3) Le président du Comité peut déléguer au vice-président les pouvoirs et fonctions que lui attribue la présente loi, à l'exception du pouvoir de délégation que lui accorde le présent paragraphe et des fonctions visées à l'article 30.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 26; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

27. (1) Le siège du Comité est fixé, au Canada, au lieu désigné par décret du gouverneur en conseil.

(2) Le personnel nécessaire à l'exécution des travaux du Comité est nommé conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

(3) Le Comité peut, avec l'approbation du Conseil du Trésor :

a) engager, à titre temporaire, des experts compétents dans des domaines relevant du champ d'activité du Comité pour assister celui-ci dans l'exercice de ses pouvoirs et fonctions;

b) fixer et payer leur rémunération et leurs frais.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 27; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Fonctions

28. (1) Le Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.

(2) Le président du Comité exerce les fonctions que lui attribue la présente loi.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 28; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Règles

29. Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, le Comité peut établir des règles concernant :

a) ses séances;

b) de façon générale, l'expédition de ses affaires et des questions dont il est saisi, y compris la pratique et la procédure qui lui sont applicables;

c) la répartition de ses travaux entre ses membres et la désignation de ces derniers pour examiner les griefs ou les affaires dont il est saisi;

d) de façon générale, l'exercice des fonctions que la présente loi lui attribue.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 29; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Rapport annuel

30. Le président du Comité présente au ministre, dans les trois premiers mois de chaque exercice, le rapport d'activité du Comité pour l'exercice précédent, et y joint ses recommandations, le cas échéant. Le ministre le fait déposer devant chaque chambre du Parlement dans les quinze premiers jours de séance de celle-ci suivant sa réception.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 30; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Partie III
Griefs

Présentation des griefs

31. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), un membre à qui une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice peut présenter son grief par écrit à chacun des niveaux que prévoit la procédure applicable aux griefs prévue à la présente partie dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice.

(2) Un grief visé à la présente partie doit être présenté :

a) au premier niveau de la procédure applicable aux griefs, dans les trente jours suivant celui où le membre qui a subi un préjudice a connu ou aurait normalement dû connaître la décision, l'acte ou l'omission donnant lieu au grief;

b) à tous les autres niveaux de la procédure applicable aux griefs, dans les quatorze jours suivant la signification au membre de la décision relative au grief rendue par le niveau inférieur immédiat.

(3) Ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de la présente partie une nomination faite par le commissaire à un poste visé au paragraphe (7).

(4) Sous réserve des restrictions prescrites conformément à l'alinéa 36b), le membre qui présente un grief peut consulter la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie et dont il a besoin pour bien présenter son grief.

(5) Le fait qu'un membre présente un grief en vertu de la présente partie ne doit entraîner aucune peine disciplinaire ni aucune autre sanction relativement à son emploi ou à la durée de son emploi dans la Gendarmerie.

(6) Le membre qui constitue un niveau de la procédure applicable aux griefs rend une décision écrite et motivée dans les meilleurs délais possible après la présentation et l'étude du grief, et en signifie copie au membre intéressé, ainsi qu'au président du Comité en cas de renvoi devant le Comité en vertu de l'article 33.

(7) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, déterminer, pour l'application du paragraphe (3), les postes dont le titulaire relève du commissaire, directement ou par l'intermédiaire d'une autre personne.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 31; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16; 1994, ch. 26, art. 63(F).

32. (1) Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure applicable aux griefs; sa décision est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur la Cour fédérale*, n'est pas susceptible d'appel ou de révision en justice.

(2) Le commissaire n'est pas lié par les conclusions ou les recommandations contenues dans un rapport portant sur un grief renvoyé devant le Comité conformément à l'article 33; s'il choisit de s'en écarter, il doit toutefois motiver son choix dans sa décision.

(3) Par dérogation au paragraphe (1), le commissaire peut annuler ou modifier sa décision à l'égard d'un grief visé à la présente partie si de nouveaux faits lui sont soumis ou s'il constate avoir fondé sa décision sur une erreur de fait ou de droit.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 32; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16; 1990, ch. 8, art. 65.

Renvoi devant le Comité

33. (1) Avant d'étudier un grief d'une catégorie visée par règlement pris en vertu du paragraphe (4), le commissaire le renvoie devant le Comité.

(2) Par dérogation au paragraphe (1), le membre qui présente un grief au commissaire peut lui demander de ne pas le renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.

(3) En cas de renvoi d'un grief devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité une copie :

a) des argumentations écrites faites à chaque niveau de la procédure applicable aux griefs par le membre qui présente le grief;

b) des décisions rendues à chaque niveau de cette procédure;

c) de la documentation pertinente placée sous la responsabilité de la Gendarmerie.

(4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire, pour l'application du paragraphe (1), les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 33; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

34. (1) Le président du Comité examine tous les griefs qui sont renvoyés devant le Comité conformément à l'article 33.

(2) Après examen du grief, le président du Comité, s'il est d'accord avec la décision de la Gendarmerie, rédige et transmet un rapport écrit à cet effet au commissaire et au membre qui a présenté ce grief.

(3) Après examen du grief, le président du Comité, s'il n'est pas d'accord avec la décision de la Gendarmerie ou s'il estime qu'une enquête plus approfondie est indiquée, peut :

a) soit rédiger et transmettre au commissaire et au membre qui a présenté ce grief un rapport exposant ses conclusions et recommandations;

b) soit ordonner la tenue d'une audience pour enquêter sur le grief.

(4) Le président du Comité, s'il décide d'ordonner la tenue d'une audience, désigne le ou les membres du Comité qui la tiendront et transmet au commissaire et au membre qui a présenté le grief un avis écrit de sa décision.

L.R. (1985), ch. R-10, art. 34; L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Partie IV
Discipline
Appel

45.14. (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, toute partie à une audience tenue devant un comité d'arbitrage peut en appeler de la décision de ce dernier devant le commissaire :

a) soit en ce qui concerne la conclusion selon laquelle est établie ou non, selon le cas, une contravention alléguée au code de déontologie;

b) soit en ce qui concerne toute peine ou mesure imposée par le comité après avoir conclu que l'allégation visée à l'alinéa a) est établie.

(2) Pour l'application du présent article, le rejet par un comité d'arbitrage d'une allégation en vertu du paragraphe 45.1(6) ou pour tout autre motif, sans conclusion sur le bien-fondé de l'allégation, est réputé être une conclusion portant que cette dernière n'est pas établie.

(3) Le commissaire entend tout appel, quel qu'en soit le motif; toutefois, l'officier compétent ne peut en appeler devant le commissaire de la peine ou de la mesure visée à l'alinéa (1)b) qu'au motif que la présente loi ne les prévoit pas.

(4) Les appels interjetés en vertu du présent article se prescrivent par quatorze jours à compter :

a) de la date où est rendue la décision portée en appel lorsqu'elle a été rendue en présence de l'appelant ou, dans les autres cas, de la date où cette partie a reçu avis de la décision;

b) de la date où l'appelant qui en a fait la demande a reçu la transcription visée au paragraphe 45.13(2), si cette date est postérieure à celles visées à l'alinéa a).

(5) Un appel est interjeté devant le commissaire par le dépôt auprès de lui d'un mémoire d'appel exposant les motifs de l'appel, ainsi que l'argumentation y afférente.

(6) L'appelant signifie sans délai à l'autre partie copie du mémoire d'appel.

(7) La partie à qui copie du mémoire d'appel est signifiée peut y répliquer par le dépôt auprès du commissaire, dans les quatorze jours suivant la date de la signification, d'argumentations écrites dont elle signifie copie sans délai à l'appelant.

L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16. 45.15(1)

45.15. (1) Avant d'étudier l'appel visé à l'article 45.14, le commissaire le renvoie devant le Comité.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans le cas où le comité d'arbitrage décide que chacune des allégations dont il a été interjeté appel a été établie et qu'il a pris seulement une ou plusieurs des mesures disciplinaires simples prévues aux alinéas 41(1)a) à g).

(3) Par dérogation au paragraphe (1), le membre dont la cause est portée en appel devant le commissaire peut lui demander de ne pas la renvoyer devant le Comité; le commissaire peut accéder à cette demande, ou la rejeter s'il estime plus indiqué un renvoi devant le Comité.

(4) En cas de renvoi devant le Comité conformément au présent article, le commissaire transmet au président du Comité les documents visés aux alinéas 45.16(1)a) à c).

(5) Les articles 34 et 35 s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, aux affaires renvoyées devant le Comité conformément au présent article, comme s'il s'agissait d'un grief renvoyé devant ce même Comité conformément à l'article 33.

L.R. (1985), ch. 8 (2e suppl.), art. 16.

Extrait Du Règlement De La grc (1988)

(Article 36: griefs qui peuvent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité)

36. Pour l'application du paragraphe 33(4) de la Loi, les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité externe d'examen de la Gendarmerie sont les suivantes :

a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;

b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la Loi, de la solde et des allocations des membres;

c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive sur les postes isolés;

d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;

e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19a), f) i).